



“Murheitten keskellä on vaikea
leikkiä”

Työhyvinvointi teatteri-ilmaisun ohjaajan näkökulmasta

Esittävä taide

Opinnäytetyö
25.5.2009

Maija Rämä

TIIVISTELMÄSIVU

Koulutusohjelma Esittävä taiteen koulutusohjelma		Suuntautumisvaihtoehto	
Tekijä Maija Rämä			
Työn nimi "Murheitten keskellä on vaikea leikkiä." Työhyvinvointi teatteri-ilmaisun ohjaajan näkökulmasta			
Työn ohjaaja/ohjaajat Tuuja Jänicke			
Työn laji Opinnäytetyö	Aika 25.5.2009	Numeroidut sivut + liitteiden sivut 42+ 1	
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Tässä työssä käsitellään työhyvinvointia teatteri-ilmaisun ohjaajan näkökulmasta. Työn alkuosassa määritellään teatteri-ilmaisun ohjaajan toimenkuva sekä kyseisen ammattiryhmän työhyvinvoinnin erityispiirteet. Työssä jaetaan teatteri-ilmaisun ohjaajan mahdolliset työyhteisöt kolmeen eri kategoriaan.</p> <p>Seuraavaksi yössä pohditaan mitä on työhyvinvointi ja mistä se koostuu sekä avataan hyvän työkyvyn peruspilareita. Lisäksi avataan työstressin ja työuupumuksen syitä ja seurauksia.</p> <p>Tutkimusmateriaalina käytetään viiden kentällä toimivan teatteri-ilmaisun ohjaajan haastatteluja. Haastatteluvastauksia sekä kirjoittajan omia kokemuksia peilataan tarinateatteri- ja psykodraamaohjaaja Päivi Ketosen mallinnokseen. Ketonen on pro-gradu tutkielmassaan <i>Kokemuksia psykodraaman ja tarinateatterin pedagogisesta soveltamisesta</i> käsitellyt morenolaisen teorian kautta opiskelijoiden ryhmäkokemusta. Ketonen on luonut mallinnoksen, jonka avulla hän on havainnollistanut millaisia vaiheita ryhmän tulee käydä läpi, jotta luovuudella ja spontaanisuudella, ja sitä kautta taiteella olisi mahdollisuus syntyä.</p> <p>Tutkitun aineiston pohjalta voidaan päätellä, että teatteri-ilmaisun ohjaajien työhyvinvointi on rakentunut ennen kaikkea Ketosen mallin kolmen ensimmäisen peruspilarin varaan. Kolme ensimmäistä peruspilaria ovat ihmisarvo, kohtaaminen ja ryhmä.</p>			
Teos/Esitys/Produktio			
Säilytyspaikka Esittävän taiteen kirjasto			
Avainsanat työhyvinvointi, työkyky, teatteri-ilmaisun ohjaajan toimenkuva, työstressi, työuupumus, luovuus, työympäristö			

Degree Programme in Performing Arts		Specialisation
Author Maija Rämä		
Title "Hard to Play when Drowned in Sorrow". Drama Instructor's View on Well-Being at Work		
Tutor(s) Tuuja Jänicke		
Type of Work Bachelor's Thesis	Date 25.5.2009	Number of pages + appendices 42+ 1
<p>The present thesis discusses the drama instructors' well-being at work. The work starts by defining the drama instructors' job description and the special features that govern the drama instructors well-being at work. This study divides drama instructors' possible work communities into three categories. The following part concentrates on reflecting what constitutes well-being at work and what do the the basic factors consist of that define one's ability to work. This part also illustrates the reasons and the consequences behind work related stress.</p> <p>This study is based on the interviews conducted by talking to five drama instructors. These interviews are reflected within the context of the author's own experiences and the diagram of playback theatre and psychodrama director Päivi Ketonen. Ketonen has discussed the student's group experience through Jacob L Morenos theory in her Master's thesis <i>Kokemuksia psykodraaman ja tarinateatterin pedagogisesta soveltamisesta</i>. In her work, Ketonen has identified several stages that the group needs to live through in order to achieve creativity and spontaneity, in other words the qualities that finally enable the creation of art.</p> <p>Based on the material, a conclusion can be made. It would seem that the drama instructor's well-being at work is mainly built on the first three foundation pillars of Ketonen's diagram. These three characteristics are: <i>human dignity, interaction and group</i>.</p>		
Work / Performance / Project		
Place of Storage Library of performing arts		
Keywords drama instructor, well-being at work, work related stress		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	2
2	TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJA ON TEATTERIN MONIOSAAJA.....	3
2.1	Soveltava draama ja teatteri	3
2.2	Tavoitteet toimenkuvan jäsentäjänä	4
2.2.1	Tavoitteet Rusasen mukaan.....	4
2.2.2	Tavoitteet Piekkarin mukaan.....	5
2.3	Tavoitteet määrittävät menetelmän	6
2.4	Teatteri-ilmaisun ohjaajan työhyvinvoinnin erityispiirteet	7
2.4.1	TIO:n sosiaaliset toimintaympäristöt.....	8
	TIO palveluntarjoajana	8
	TIO osana teatterialan ammattilaisista koostuvaa työyhteisöä	8
	TIO osana työyhteisöä, joka koostuu muiden alojen ammattilaisista	9
2.4.2	TIO – työelämän kulkuri.....	9
3	MATERIAALIN KERUU.....	10
4	MITÄ ON TYÖHYVINVOINTI JA MISTÄ SE KOOSTUU?	12
4.1	Yksilön voimavarat koostuvat useista osatekijöistä	12
4.2	Mistä hyvä työkyky koostuu?.....	13
4.3	”Töihin on mukava mennä” – Työhyvinvoinnin merkkejä	16
4.4	Työstressi ja työuupumus	17
4.5	Työhyvinvointikeskustelu suomalaisessa työkuulttuurissa.....	20
5	LUOVUUDEN EHDOT	21
5.1	Ihmisarvo.....	23
5.2	Kohtaaminen	25
5.3	Ryhmä	28
5.4	Spontaanisuus	31
5.5	Rooliteoria.....	32
5.6	Konkretisointi.....	34
5.7	Tekniikat	38
6	YHTEENVETO	39
	LÄHDELUETTELO.....	42
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössäni käsittelen työhyvinvointia teatteri-ilmaisun ohjaajan näkökulmasta. Aion avata työhyvinvoinnin käsitettä ja pohtia mitä se oikeastaan pitää sisällään. Lisäksi pyrin sanallistamaan teatteri-ilmaisun ohjaajan työnkuvaa ja tarkastelemaan teatteri-ilmaisun ohjaajan työtä eri kanteilta, sen erityispiirteitä ja lainalaisuuksia. Tarkoitukseni on näin kartoittaa työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Lopullisena tavoitteenani on löytää työhyvinvoinnin salaisuus, ohjenuorat, jotka auttaisivat jokaista voimaan paremmin työssään. Työssäni käytän teatteri-ilmaisun ohjaajasta myös lyhennettä TIO.

Tarinateatteri- ja psykodraamaohjaaja Päivi Ketonen on pro-gradu tutkielmassaan *Kokemuksia psykodraaman ja tarinateatterin pedagogisesta soveltamisesta* käsitellyt morenolaisen teorian kautta opiskelijoiden ryhmäkokemusta. Ketonen on luonut mallinnoksen, jonka avulla hän on havainnollistanut millaisia vaiheita ryhmän tulee käydä läpi, jotta luovuudella ja spontaanisuudella, ja sitä kautta taiteella olisi mahdollisuus syntyä.¹

Työtäni varten olen haastatellut viittä teatteri-ilmaisun ohjaajaa aiheesta teatteri-ilmaisun ohjaajien työhyvinvointi. Käsittelen heidän haastatteluvastauksiaan

¹ Ketonen, Päivi 2008: *Kokemuksia psykodraaman ja tarinateatterin pedagogisesta soveltamisesta*. Helsingin yliopisto, pro-gradu.

nimenomaan Ketosen mallinnoksen kautta. Minua kiinnostaa tietää miten Ketosen malli soveltuu käytäntöön. Nouseeko haastateltavilta esiin samantyyppisiä peruspilareita kuin mitä Päivi Ketonen on mallissaan nimennyt? Voisiko Ketosen mallista löytyä ohjenuora luovuuden äärelle?

Teatteri-ilmaisun ohjaajien työhyvinvointi kiinnostaa minua. Olen itse erityisesti valmistumisen kynnyksellä tullut miettineeksi menneitä projekteja ja produktioita, joissa on tuntunut suoraan sanoen pahalta. Haluan tällä opinnäytteellä selvittää itselleni mistä tällainen paha olo yleensä johtuu ja miten sitä voisi välttää. Ja ennen kaikkea minua kiinnostaa se, miten voitaisiin tulevaisuudessa tukea teatteri-ilmaisun ohjaajien työhyvinvointia. Millaiset rakenteet ja toimintatavat tukisivat parhaiten kentällä toimivia. Uskon vahvasti, että ratkaisumalleja on olemassa. En tyydy vastaukseen "tällasta tää on". Millään alalla epävarmuus, huono johtaminen tai työntekijöiden pahoinvointi ja ylikuormitus ei voi olla asioiden pysyvä olotila.

2 TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJA ON TEATTERIN MONIOSAAJA

Teatteri-ilmaisun ohjaajia valmistuu Suomessa Metropolia Ammattikorkeakoulun, Turun Taideakatemian sekä Keski-Pohjanmaan Ammattikorkeakoulun esittävän taiteen koulutusohjelmista. Teatteri-ilmaisun ohjaaja on teatterin moniosaaaja, hänen työroolinsa ovat moninaiset. Työrooleja voi olla muun muassa ohjaaja, opettaja, ryhmän vetäjä, käsikirjoittaja tai esiintyjä. Teatteri-ilmaisun ohjaaja ei kuitenkaan toteuta näitä rooleja siten miten perinteisesti nämä työroolit on totuttu teatterissa näkemään vaan TIO soveltaa eri työrooleja ja liikkuu työroolista toiseen toimiessaan omalla työkentällään.

2.1 Soveltava draama ja teatteri

Teatteri-ilmaisun ohjaajan erityisosaamista on niin sanottu *soveltava* teatteri. Kontekstista riippuen voidaan puhua myös osallistavasta teatterista. Teatteri-ilmaisun ohjaaja työskentelee sekä *draaman* että *teatterin* parissa. Teatteri ja draama eivät ole

sama asia. Voimakkain ero näiden kahden eri asian välillä on se, että draama ei ole esitykseen tähtäävä toimintaa eikä se näin ollen vaadi erityistä yleisöä.

Yhteisöteatterin tekijä ja draamapedagogi Jouni Piekkari on määritellyt draaman kollektiiviseksi toiminnaksi, jossa ihmiset luovat ja jakavat merkityksiä. Draamassa jäljitellään todellisen tai ylikuonnollisen elämän ilmiöitä joko imitoiden, tyyllitellen tai jäljitellen realistisuutta. Draama ei tarvitse erityistä fyysistä tilaa, pukuja eikä yleisöä. Draama on toimintaa, vakavaa leikkiä. Teatteri sen sijaan on esitykseen tähtäävää toimintaa, jota tehdään erityisessä tilassa ja jota esitetään yleisölle. Teatteri on kokoelma tai sommitelma draamallisia elementtejä, tapahtumia ja kohtauksia. Draamallisia merkityksiä tuodaan esille visuaalisten elementtien kautta.²

Osallistavan/soveltavan teatterin termistö ei ole suomen kielessä vielä täysin vakiintunut. Käsitteet menevät sekä koulutuksessa että kentällä edelleen sekaisin. Ihmiset saattavat käyttää samaa sanaa tarkoittaessaan kahta täysin eri asiaa. Osa termeistä ei ole lainkaan suomennettu kun oikeaa vastinetta ei suomenkielestä ole löytynyt.

2.2 Tavoitteet toimenkuvan jäsentäjänä

Teatteri-ilmaisun ohjaajan toimenkuvaa voisi lähteä avaamaan tavoitteiden kautta. Perinteisessä teatterissa tavoite on taiteellisesti mahdollisimman eheän teoksen luominen katsojalle. Teoksen taiteelliset ansiot määritellään kulloinkin vallalla olevien esteettisten normien ja ihanteiden mukaisesti. Kentällä, jossa teatteri-ilmaisun ohjaaja toimii, ei esteettisyys ole ainoa kriteeri tai päämäärä. Seuraavissa alaluvuissa avaan TIO:n toimenkuvaan liittyviä tavoitteita kahden eri teorian pohjalta.

2.2.1 Tavoitteet Rusasen mukaan

² Piekkari, Jouni. Some Genres of Applied Drama & Theatre. Metropolia AMK, luento 26.9.2008.

Teatterin tutkija Soile Rusanen on jaotellut osallistavan teatterin genret kolmen päätavoitteen mukaan. Nämä päätavoitteet ovat kasvatuksellinen, *yhteisöllinen* ja *terapeuttinen*.³ Koen, että Metropolia Ammattikorkeakoulussa tarjottava teatteri-ilmaisun ohjaaja-koulutus tarjoaa välineitä toimia projekteissa, joiden tavoitteet ovat kasvatuksellisia, yhteisöllisiä tai tutkimuksellisia. Terapeuttisiin menetelmiin ei TIO-koulutus valmista. Terapeuttisiin menetelmiin voi tosin syventyä pienellä lisäkoulutuksella, TIO-koulutus toimii silloin hyvänä pohjana ja peruskoulutuksena. Kasvatuksellisten tavoitteiden kanssa työskentelyä voi lisäksi syventää pedagogisilla opinnoilla.

Rusanen toteaa, että osallistavalle teatterille on ominaista, että sitä tehdään muussa fyysisessä ympäristössä kuin teatterissa. Näitä muita fyysisiä ympäristöjä ovat esimerkiksi koulu, museo, vanhainkoti, nuorisotila, sairaala tai vankila. Osallistavalle teatterille on ominaista katsojien aktiivinen rooli.⁴

”Toisessa ääripäässä osallistavan teatterin muotoja ei ole varsinaisia katsojia lainkaan, vaan kaikki osallistuvat prosessiin. Toisessa ääripäässä ovat esitykset, joihin katsojat voivat kommentein osallistua, mutta muuten ovat katsojan roolissa.”⁵

Kolmen päätavoitteen lisäksi Rusanen mainitsee yhdeksi tavoitteeksi myös *tutkimuksen* tekemisen. Teatteri tutkimuksen teon välineenä voi ilmetä mielestäni kahdella eri tavalla. Joko niin, että tutkimuksen kohteena on maailma ja ihmiset tai niin, että tutkimuskohteena on teatteritaide itsessään, sen eri keinot, muodot ja ulottuvuudet.

2.2.2 Tavoitteet Piekkarin mukaan

³ Rusanen, Soile 2005. Osallistavan teatterin lajeista. Gummerus, Helsinki. s.24.

⁴ Rusanen 2005, s.24.

⁵ Rusanen 2005, s.24.

Jouni Piekkarin mukaan soveltavalla teatterilla tai draamalla voi olla seuraavanlaisia päämääriä ja tavoitteita: *oppiminen, tutkiminen, parantaminen, osallistaminen ja voimaannuttaminen sekä yhteisöjen rakentaminen.*⁶

Oppiminen tavoitteena on Piekkarin mukaan monitulkintainen. Draama ja teatteri voi olla väline joko teatteritaiteen oppimiseen, väline jonkin yksittäisen oppiaineen, esimerkiksi historian, oppimiseen tai väline kahden eri oppiaineen, esimerkiksi historian ja musiikin, yhdistämiseen. Teatteri ja draama voi olla myös inhimillisen kasvun, esimerkiksi ihmissuhteiden oppimisen väline.⁷

2.3 Tavoitteet määrittävät menetelmän

Kun tavoite on määritelty, valitaan käytettävä menetelmä. Menetelmä valitaan sen mukaan minkä uskotaan parhaiten tukevan tavoitteita. Mielestäni on tärkeää erottaa tavoitteet ja menetelmät toisistaan. Tavoitteena voi olla esimerkiksi yhteisöllisyys ja menetelmänä forum-teatteri. Tai tavoite voi olla kasvatuksellinen ja menetelmänä voi olla niin sanottu yhteisöteatteri. Seuraavassa olen, Jouni Piekkarin mallia soveltaen, eritellyt kunkin tavoitteen alle esimerkkejä niihin soveltuvista teatterillisistä menetelmistä:

Oppiminen

- Draama ja teatteri

Tutkiminen

- Devising
- Sosiodraama
- Side-specific theatre

Parantaminen

- Psykodraama
- Tarinateatteri
- Draamaterapia

⁶ Piekkari 2008.

⁷ Piekkari 2008.

- o Sairaalaklovneria

Osallistaminen ja voimaannuttaminen

- o Theatre for Development
- o Theatre for Awareness
- o Theatre of the Oppressed
 - § Forum-teatteri
 - § Näkymätön teatteri
 - § Image theatre
 - § Rainbow of desire
 - § Legislative Theatre

Yhteisöjen rakentaminen

- o Draamalliset rituaalit
- o Celebratory drama
- o Live Action Role Play (LARP)

Yllä luettelemiani menetelmiä en lähde työssäni tarkemmin avaamaan, koska se ei ole tarpeellista. Näillä menetelmäesimerkeillä haluan vain tuoda näkyville teatteri-ilmaisun ohjaajan työn moninaisuuden sekä sen, että menetelmä ja tavoitteet on hyvä osata erottaa toisistaan. Koska teatteri-ilmaisun ohjaajat toimivat soveltavan ja osallistavan teatterin alueella, heidän työnkuvansa ei ole aina helposti määriteltävissä. Piekkari käyttää sanaa facilitator - sujuttaja. TIO on ikään kuin sujuttamassa osallistujia kohti sen hetkisiä päämääriä.

2.4 Teatteri-ilmaisun ohjaajan työhyvinvoinnin erityispiirteet

Teatteri-ilmaisun ohjaajan työn toimintaympäristöt ja toimintakulttuurit sekä työroolit ja työn tavoitteet vaihtelevat voimakkaasti. On nähdäkseni kuitenkin mahdollista havaita TIO:n toimenkuvasta kaksi pysyvää, työtä voimakkaasti määrittelevää tekijää. Ensimmäinen teatteri-ilmaisun ohjaajan työn lainalaisuus on se, että se on luovaa työtä, siinä luodaan jotain uutta. Luovuus on vapautteen ja älykkyyteen liittyvä kyky nähdä uusia asiayhteyksiä, kehittää epätavallisia ideoita, käsitteitä ja tekniikoita sekä kyky etäännyä tavanomaisista ajatusradoista. Luovuuteen liitetään seuraavia käsitteitä: inspiraatio, flow ja intuitio.

Toinen TIO: n työtä määrittelevä tekijä on sosiaalisuus. Teatteri-ilmaisun ohjaajan työ on ihmisten kanssa tekemistä ja ryhmässä työskentelyä, siinä tarvitaan vuorovaikutustaitoja. Niin ikään ihmisten kanssa työskentelyssä kuin luovassa työssäkin ei pidä sivuuttaa tunteiden vaikutusta työhön ja sen tuloksiin.

2.4.1 TIO:n sosiaaliset toimintaympäristöt

Teatteri-ilmaisun ohjaajan työn toimintaympäristöt vaihtelevat. Sosiaaliset toimintaympäristöt voi kuitenkin jakaa kolmeen pääluokkaan:

TIO palveluntarjoajana

Teatteri-ilmaisun ohjaajan yksi työyhteisö on hän itse. Tällainen tilanne on usein silloin kun TIO toimii palveluntarjoajana. Teatteri-ilmaisun ohjaajan tarjoamia palveluita ovat esimerkiksi erilaiset työpajat ja kurssit, joita TIO myy eri yhteisöille. Näitä yhteisöjä voivat esimerkiksi olla eri alojen yritykset. TIO myy palvelunsa yritykselle, ja yritys toimii asiakkaana.

Teatteri-ilmaisun ohjaajan palveluntarjoaminen voi olla myös pitkäkestoisempaa, kuten esimerkiksi opetus- tai ohjaustehtävät harrastajaryhmissä. Silloin teatteri-ilmaisun ohjaaja on ainoa teatteritaiteen ammattilainen ryhmässä ja toimii ryhmän johtajana. Varsinaista työyhteisöä ei ole, koska TIO on ainoa palkattu työntekijä ja muut ovat vapaaehtoisia harrastajia. Hänen palkkansa maksaa kaupunki, kulttuuritoimi tai yhdistys. TIO tekee työtään vetämänsä ryhmän kanssa, mutta varsinaisia työtovereita hänellä ei ole.

TIO osana teatterialan ammattilaisista koostuvaa työyhteisöä

TIO voi työskennellä myös työyhteisössä, joka koostuu kokonaan teatterialan ammattilaisista, joko muista TIO:ista tai esimerkiksi näyttelijän koulutuksen saaneista. Tällainen työyhteisö on esimerkiksi kaupunginteattereissa toimivilla yleisötyöntekijöillä ja teatterikuraattoreilla sekä vapaissa ammattiteatteriryhmissä ja osuuskunnissa

toimivilla teatteri-ilmaisun ohjaajilla. TIO:n työyhteisö voi koostua myös muista taiteen ammattilaisista, esimerkiksi kuvataiteilijoista tai tanssijoista.

Kohdassa yksi mainitsemani palveluntuottaminen voidaan toteuttaa myös yhdessä työparin tai ryhmän, esimerkiksi TIO:ista koostuvan osuuskunnan kanssa.

TIO osana työyhteisöä, joka koostuu muiden alojen ammattilaisista

Kolmas teatteri-ilmaisun ohjaajan mahdollinen työyhteisö on sellainen, jossa hän työskentelee muiden alojen ammattilaisten kanssa, esimerkiksi opettajien tai muiden kasvatustieteiden ammattilaisten, museoalan ammattilaisten tai sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kanssa.

2.4.2 TIO – työelämän kulkuri

Toimiessaan näissä erilaisissa sosiaalisissa työympäristöissä TIO muokkaa omaa toimintaansa kuhunkin toimintaympäristöön sopivaksi yrittäen kuitenkin säilyttää omalle työlleen tarpeelliset toimintatavat. Hän ikään kuin tuo oman toimintansa rakenteet jonkin olemassa olevan toimintakulttuurin tai rakenteen sisään. Teatteri-ilmaisun ohjaajalle on tärkeää olla itse erittäin tarkka työn rajojen ja reunaehtojen kanssa, jotta luova työskentely eikä työntekijän oma ammatti-identiteetti kärsisi ympäröivistä rakenteista vaan saisivat näistä tukea.

Teatteri-ilmaisun ohjaajat työskentelevät usein alueilla, jotka sijoittuvat kulttuurialan rajapintaan, silloin esimies ei ole välttämättä teatterialan ihminen eikä työnantaja ole kulttuurialan laitos. Näissä tilanteissa teatterialan työehtosopimuksen noudattaminen olisi mahdotonta ja kenties tarpeetonta. Ollaan tilanteessa, jossa toimitaan rakenteissa, joita ei ole luotu taiteen tekemiseen vaan johonkin täysin muuhun. Tämä ei kuitenkaan poista sitä tosiasiaa, että teatteri-ilmaisun ohjaaja tarvitsee näitä rakenteita kyetäkseen toimimaan. Hänen on joka tapauksessa sopeuduttava kunkin tilaajan ja työnantajan toimintarakenteeseen. Rakenteisiin, joissa pahimmassa tapauksessa ei ymmärretä eikä tueta luovan työn edellytyksiä.

Teatteri-ilmaisun ohjaajille on tyypillistä työskennellä erilaisten pioneerihankkeiden parissa, siis projekteissa jotka toteutetaan ensimmäistä kertaa. Tämä on haastavaa siksi, että ensimmäistä kertaa tehtäessä ei aina tiedetä millaisia työtehtäviä ja työvaiheita tulee eteen, kuinka paljon tarvitaan aikaa projektin toteuttamiseen ja kuinka monen työntekijän työpanoksen projekti onnistuakseen vaatii. Ja jos samantyyppisen projektin äärellä ollaan useamman kerran, ovat olosuhteet yleensä muuttuneet niin radikaalisti, ettei eri projektien suoranainen vertailu ole mahdollista. Työssä joka jatkuu samantyyppisenä, eikä ole niin sanottua urakkatyötä voidaan työyhteisöä ja työtapoja jatkuvasti kehittää. Työssä, joka koostuu projekteista, joilla on alku ja loppu, ja jotka toteutetaan ensimmäistä kertaa, työyhteisö yleensä kootaan vain tätä tiettyä projektia varten ja se hajoaa projektin tullessa päätökseensä. Tämän takia jonkin sortin järjestäytyminen helpottaa TIO:n työelämää. Teatteriosuuskunta ILMIO:ssä esimerkiksi toimii vakituinen teatteri-ilmaisun ohjaajien porukka, joskus vierailijoilla höystettynä. Vaikka tilaajat ja projektit muuttuvat, työyhteisö pysyy samana.

Projektitoissa ongelmien sattuessa eteen eivät "tehdään ensi kerralla toisin"- tyyppiset havainnot toimi lohtuna, koska samantyyppistä projektia ei välttämättä tule enää koskaan eteen. Monen TIO:n koko työura koostuu pioneeriprojekteista. Samoihin virheisiin kompastuminen tuntuu silloin typerältä ja uuvuttavalta. Paras tapa saada työt vaihtelevissa olosuhteissa toimimaan on kuunnella pioneerihankkeiden asiantuntijaa eli teatteri-ilmaisun ohjaajaa itseään.

3 MATERIAALIN KERUU

Tätä opinnäytettä varten olen haastatellut viittä teatteri-ilmaisun ohjaajaa aiheesta teatteri-ilmaisun ohjaajien työhyvinvointi. Kysymyksiä oli yhteensä yhdeksän ja niihin vastattiin kirjallisesti, paitsi käytännön seikoista johtuen haastattelin yhtä suullisesti. Haastattelu oli strukturoitu teemahaastattelu. (Haastattelukysymykset kts. liite 1)

Haastateltavia valitessani kiinnitin huomiota seuraaviin seikkoihin. Kaikkien haastateltavien tulee olla koulutukseltaan teatteri-ilmaisun ohjaajia eli he ovat valmistuneet joko Metropolia Ammattikorkeakoulun, tai Turun Taideakatemia tai

Keski-Pohjanmaan Ammattikorkeakoulun esittävän taiteen koulutusohjelmasta. Toinen tärkeä kriteeri oli se, että haastateltavat tekevät pääosin työkseen teatteri-ilmaisun ohjaajan töitä. Eli ei esimerkiksi näyttelijän töitä. Tämä rajaus siksi, että näyttelijöillä on olemassa oma työehtosopimuksensa. Lisäksi heidän työnsä toimintakulttuuri sekä toimintamallit ovat jo vakiintuneet, ammatti kun on suhteessa paljon vanhempi kuin teatteri-ilmaisun ohjaaja. Siispä jos TIO-koulutuksen saanut henkilö tekee töitä kentällä esimerkiksi näyttelijänä, on hänen helppo sulautua näyttelijän perinteiseen työnkuvaan ja työn toimintakulttuuriin sekä niihin yhteiskunnallisiin rakenteisiin, jotka on rakennettu tukemaan perinteistä näyttelijäntyötä.

Tärkeätä haastateltavia valitessani oli myös se, että he olisivat eri puolelta Suomea, jolloin saisin käsityksen teatteri-ilmaisun ohjaajien työhyvinvoinnista Suomessa eikä vain pääkaupunkiseudulla. Lisäksi halusin, että haastateltavien joukossa on sekä miehiä että naisia, ja, että haastateltavien työnkuvat keskenään olisivat jollain tapaa erilaiset. Nämä kaikki vaateet eivät täysin toteutuneet sillä osa niistä, joille haastattelun lähetin jättivät vastaamatta. Niinpä naisia tuli enemmän kuin miehiä. Haastateltavien valintaan kysyin vinkkejä omalta ohjaavalta opettajaltani Tuuja Jänickeltä sekä Metropolian esittävän taiteen koulutusohjelman muilta opettajilta. Saatuaani kasaan nimiä otin yhteyttä näihin TIO:hin. Moni kieltäytyi haastattelusta ajan puutteen vuoksi. Osa taas koki kysymykset niin laajoiksi, etteivät jaksaneet tai ehtineet niihin vastata. Soiteltuani ympäri Suomea työskenteleville teatteri-ilmaisunohjaajille voin todeta, että TIO:ille näyttää töitä ainakin riittävän, niin kiireiseltä moni vaikutti.

Ensimmäisessä kysymyksessä pyysin haastateltavia kuvailemaan työnkuvaansa. Jokainen haastateltava toimii samaan aikaan useassa eri työroolissa. Vain yksi vastaajista teki vastaushetkellä töitä ainoastaan yhdelle työnantajalle. Kaksi vastaajaa toimi kahden eri työnantajan palveluksessa. Loput kaksi määrittelivät itsensä freelanceriksi, he toimivat useamman kuin kahden työnantajan alaisuudessa. Opettamisen mainitsivat kaikki vastaajat yhdeksi työtehtäväkseen. Pelkästään opettajan töitä teki kaksi vastaajaa. Yksi vastaaja toimi aluetatterikuraattorina. Haastateltavien työyhteisöt koostuivat erilaisista kombinaatioista. Ne olivat yhdistelmä kaikkia kolmea aiemmassa luvussa erittelemiäni sosiaalisia työympäristöjä.

4 MITÄ ON TYÖHYVINVOINTI JA MISTÄ SE KOOSTUU?

Työhyvinvoinnilla tarkoitan tässä opinnäytetyössäni pääasiallisesti henkistä hyvinvointia työssä. Sitä, miltä työn tekeminen työntekijöistä tuntuu, onko se mukavaa vai ahdistavaa. Työterveyslaitoksen mukaan hyvä työkyky ei ole pelkästään yksilön ominaisuus. Työkykyyn ja jaksamiseen vaikuttavat työntekijän, hänen työnsä ja koko työyhteisön yhteensopivuus. Hyvä työkyky ei ole myöskään pysyvä olotila, se vaatii hoivaa ja huolenpitoa. Ihmisen henkinen hyvinvointi on kokonaisvaltainen kokemus.⁸

”Siihen kuuluu tyytyväisyys elämään ja työhön, myönteinen perusasenne ja aktiivisuus, ja oman itsensä hyväksyminen. Henkisen hyvinvoinnin tärkeä perusta on työ, joka vastaa työntekijän tavoitteita ja ammatillisia kykyjä. Tyytyväinen työntekijä on motivoitunut ja sitoutunut.”⁹

4.1 Yksilön voimavarat koostuvat useista osatekijöistä

Työterveyslaitoksen mukaan yksilön voimavarat voidaan jakaa kolmeen alueeseen, fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin voimavaroihin. Fyysisiä voimavaroja ovat terveys ja hyvä kunto. Psyykkisiä voimavaroja ovat muun muassa vakaa itsetunto, hyvä itsetuntemus, myönteinen perusasenne, tunneäly, ammatillinen pätevyys sekä monipuolinen stressinhallinta. Sosiaalisia voimavaroja ovat perhe ja ystävät sekä muu sosiaalinen tuki, kyky vuorovaikutukseen sekä se, että elämässä on muitakin tärkeitä elämänalueita kuin työ.¹⁰

⁸ Työterveyslaitoksen internetsivut.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tyokyky/>

⁹ Työterveyslaitoksen internetsivut

¹⁰ Voiman lähteet - työn voimavarojen ABC. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työssä pitää olla haastavat, mutta realistisesti saavutettavat tavoitteet. Lisäksi työn pitäisi vastata ainakin jossain määrin niitä odotuksia, joita sille asetamme, koska työltä haetaan muutakin kuin toimeentuloa. Motivoidumme ja sitoudumme työhön, jossa voimme toteuttaa tavoitteitamme. Työn suunnittelussa ja organisoinnissa olisi otettava huomioon seuraavat ihmisten ja ihmisyyden peruspiirteet:

1. terve ja hyvinvoiva ihminen on aktiivinen
2. ihmiselle on tärkeää kokea hallitsevansa omaa elämäänsä. Ohjaksissa oleminen tarkoittaa sitä, että voi vaikuttaa asioiden kulkuun oman asiantuntemuksena, kokemuksensa ja motivaationsa mukaisesti
3. jokainen ihminen kaipaa arvostusta ja hyväksyntää
4. ihmisellä on tarve kokea asiat, esim. työ mielekkäinä. Motivaation säilymiseksi työn tavoitteilla on hyvä olla yhtymäkohtia työntekijän henkilökohtaisiin tavoitteisiin ja arvoihin.

4.2 Mistä hyvä työkyky koostuu?

Työterveyslaitoksen mukaan hyvä työkyky koostuu neljästä pääosatekijästä. Näiden osatekijöiden havainnoimiseen on kehitetty kaavio, niin sanottu "työkyky-talo". Neljästä kerroksesta koostuvassa talossa kolme alinta kerrosta kuvaa yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja ylin, neljäs kerros itse työtä ja työ-oloja. Työkyky -talomallin on kehittänyt professori Juhani Ilmarinen. Se perustuu tutkimuksiin, joissa on selvitetty työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Tässä Työterveyslaitoksen "työkyky-talo" ja sen alla selvennös eri kerrosten merkityksestä.



Kuva 1: Työkyky-talo

Lähde: Työterveyslaitos,

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Työkyky/>

1. Pohjakerros koostuu terveydestä ja toimintakyvystä:
 Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys muodostavat yhdessä työkyvyn perustan.
2. Toisessa kerroksessa on ammatillinen osaaminen:
 Ammatillisen osaamisen perustana ovat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Tietojen ja taitojen päivittäminen niin sanottu elinikäinen oppiminen on tärkeää. Kerroksen merkitys on viime vuosina korostunut, koska uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla.
3. Kolmannessa kerroksessa sijaitsee arvot, asenteet ja motivaatio:
 Tässä kerroksessa myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Omat asenteet työntekoon vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Jos

työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisena, se vahvistaa työkykyä. Mikäli työ on pakollinen osa elämää eikä vastaa omia odotuksia, se heikentää työkykyä. Iän myötä työ- ja eläkeasenteet muuttuvat ja voivat johtaa työelämästä luopumiseen tai ennenaikaiseen syrjäytymiseen.

4. Neljännessä kerroksessa on työ:

Tämä kerros kuvaa työpaikkaa konkreettisesti. Työ, työolot, työyhteisö ja organisaatio kuuluvat tähän kerrokseen. Myös esimiestyö ja johtaminen ovat keskeinen osa kerroksen toimintaa: esimiehillä ja johtajilla on valta ja velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan työtoimintaa.

Työkykytalo pystyssä pysymisen edellytys on, että kaikki kerrokset tukevat toinen toisiaan. Varsinkin ihmisen ikääntyessä hänen henkilökohtaisissa voimavaroissaan tapahtuu merkittäviä muutoksia. Työ ja työolot muuttuvat nopeasti. Aina ne eivät ota riittävästi huomioon yksilön kykyä ja edellytyksiä vastata muutoksiin. Liian raskaaksi kasvanut neljäs kerros voi painaa alempia kerroksia kohtalokkain seurauksin.

”Talon kaikkia kerroksia tulee kehittää jatkuvasti työelämän aikana. Tavoitteena on kerrosten yhteensopivuuden turvaaminen ihmisen ja työn muuttuessa. Yksilö on luonnollisesti päävastuussa omista voimavaroistaan. Työnantaja ja esimiehet ovat puolestaan päävastuussa talon neljännessä kerroksesta: työstä ja työoloista.”¹¹

Oman kokemuksen mukaan teatteri-ilmaisun ohjaajan työkyvyn edellytykset ovat ihan nämä samat asiat kuin muuallakin. Motivaation ja arvojen rooli on ehkä hiukan korostuneempi. Itse en ainakaan mielelläni mene mukaan projekteihin, jotka ovat jotenkin vastoin omia henkilökohtaisia arvojani. Myös motivaation merkitys luovassa työssä on suuri. Sosiaaliset suhteet ja henkinen hyvinvointi on korostunut TIO:n työssä, koska työtä tehdään voimakkaasti omalla persoonalla. Saattaa olla työtehtäviä, joiden tulokset on helposti nähtävissä, mutta yleisesti TIO työssä on vaikeampi erottaa siviili-minää ja työminää toisistaan. Teatterityössä työskennellään omalla keholla, ja

¹¹ Työterveyslaitos: <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tykyky/>

työvälineenä ovat omat tunteet, muistot ja koko persoonallisuus. Opetustyössä arvot tulevat myös selkeästi näkyville, kuten kaikilla opetustyössä toimivilla.

4.3 "Töihin on mukava mennä" – Työhyvinvoinnin merkkejä

Tässä työssä käytän paljon sellaisia ilmaisuja kuin tunne tai henkilökohtainen kokemus. Nämä sanat paljastavat kuinka subjektiivisesta asiasta loppujen lopuksi on kyse kun puhutaan työhyvinvoinnista. Se, että voi hyvin työssään, on ennen kaikkea tunne. Se ei ole mitään, mikä on käsin kosketeltavaa tai silmin erotettavaa. Sitä on vaikea mitata. Ainoa keino oikeastaan mitata työhyvinvointia on kysyä kunkin työntekijän tuntemuksia. Tuntemukset ovat tietenkin subjektiivisia ja siitä johtuen voi työhyvinvointiin liittyvä keskustelu äityä ajoittain pahaksi työpaikoilla. Ihmisen muisti on erehtyväinen ja tulkinnanvarainen ja tallentaa tapahtumat subjektiivisten lasien läpi, usein omin intentioin, toivein ja peloin värittyneinä. Niinpä kahdella henkilöllä voi olla yhdestä tapahtumasta tai tilanteesta täysin eri käsitys ja muistikuva. Erittäin hankalaa on myös jäljittää ihmisten tarkoitusperiä, tarkoittiko toinen pahaa jollakin toimellaan vai ei. Vaikeaa on myös arvioida ulkoapäin millainen työmäärä on kullekin työntekijälle sopiva. Työhyvinvointi vaikuttaa olevan hauras kuin korttitalo. Kaikki vaikuttaa kaikkeen ja yksikin pieni liike voi horjuttaa järjestelmää.

Kysyin haastateltavilta, mistä he tunnistavat, että voivat hyvin työssään. Useimmille selkein merkki työhyvinvoinnista on tunne, että on kiva mennä töihin. Aamulla ei ole vaikea herätä ja ajatus töihin menemisestä tuntuu mukavalta asialta. Merkki työhyvinvoinnista on myös iloinen ja positiivinen mieli, rentous, hyväntuulisuus ja huolettomuus. Naurattaako, se on hyvä mittari, totesi yksi. Haastateltavien hyvä olo saattoi myös tarttua muihin. Se näkyi suhteessa työtovereihin ja opetettaviin. Haastateltavien mukaan hyvinvoinnissa olo on virkeä ja energinen, ja töiden jälkeenkin riittää energiaa ja näin ollen elämään mahtuu muitakin asioita kuin työ. Hyvinvoinnissa myös tulevaisuuteen suhtaudutaan positiivisemmin ja iloisin odotuksin. Myös sana flow-mainittiin työhyvinvoinnin tunnistamisessa. Kun voi hyvin, on mahdollista päästä flow-tilaan. Hyvin voidessa on tunne, että asiat rullaavat eteenpäin ja työ sujuu.

Hyvinvoinnissa ei paineita oikeastaan edes ehdi kasautua, koska on energiaa organisoida, järjestellä ja pohtia asioita. Itse olen huomannut tämän erittäin usein omassa työskentelyssäni. Jos on liian kiire tai jos on uupunut, ei ole aikaa eikä voimia pohtia asioita tarvittavan monelta kantilta. Teatterityössä tehdyt ratkaisut ovat usein hyvin kokonaisvaltaisia, yksi päätös vaikuttaa moneen eri asiaan. Väsyneenä, stressaantuneena ja kiireisenä ei kaikkia vaikutuksia tule ottaneeksi huomioon. Työssä hyvinvointiin haastateltavat liittivät myös hyvän palautteen. Voisiko tästä vetää johtopäätöksen, että hyvinvoiva ihminen on parempi ja tehokkaampi työntekijä? Hyvinvointiin liitti yksi vastaaja myös sitoutumisen. Hän koki, että voidessaan hyvin, hän on sitoutunut työhön, yhteisöön ja sen kehittämiseen.

Motivaation merkitys tuli esiin useita kertoja. Työssä hyvinvoinnissa on motivoitunut ja työ tuntuu mielekkäältä, innostavalta ja mielenkiintoiselta. Tämä on omasta mielestäni varmasti sekä syy että seuraus. Jos työ on mielekäs, siihen suhtautuu positiivisesti ja sitä on mukava tehdä ja vastaavasti jos on peruspositiivinen vire työskentelyssä, motivoituu helpommin. Negatiivisten tunteiden vallitessa suhtaudun itse uusiin asioihin varauksella tai välinpitämättömästi. Motivaation merkitys tuli haastateltaville esille myös niin, että kun on innostunut työstä, eivät väsymys ja vastoinkäymiset näyttele niin suurta osaa. Niistä pääsee helpommin yli.

4.4 Työstressi ja työuupumus

Työhyvinvoinnin arviointi on siis monitulkintaista ja subjektiivista. Työhyvinvointi on tunne ja tunteet on tässä yhteiskunnassa helppo sivuuttaa. Voi käskää toista "kohtaamaan realiteetit", "ottamaan itseään niskasta kiinni", tai "lakata valittamasta", mutta tunteita ei voi käskää, ainoastaan siihen miten toimii voi vaikuttaa. Ihminen, joka alituisesti toimii vastoin omaa tunnettaan, alkaa uupua. Vaikka työhyvinvointi voi olla jopa näkymätöntä, alkaa se ennen pitkään, juuri uupumuksen kautta, tehdä itseään näkyväksi.

Kysyin haastateltavilta myös mistä tunnistaa jos ei voi hyvin töissä. Työssä huonovointisuuden haastateltavat liittivät seuraavia tunteita: ahdistus, pelko, epäluuloisuus, stressi, uupumus sekä huoli omasta jaksamisesta. Moni mainitsi oireiksi

myös sen, että työt seuraavat mukana kotiin, nukkuminen on hankalaa, uni ei tule tai se on katkonaista. Sänkyyn mennessä työasiat pyörivät päässä. Työtä pohditaan ja vatvotaan vapaa-ajallakin.

”Pohdin töitä ja niihin liittyviä ihmissuhteita koko ajan. Nukkumaan mennessä asiat pyörivät mielessä ja aamuyöllä heräillen. Työhön liittyvistä asioista ei pääse eroon.”(v3)

Huonovointisuus työssä aiheutti vastaajille unettomuuden lisäksi myös muita fyysisiä oireita: hartioiden jumiutumista, päänsärkyä, ihottumaa, oksetusta, ruokahalun vähenemistä. Kun töissä ei voi hyvin vapaa-ajallakin ollaan väsyneitä ja haluttomia ja harrastukset jäävät. Aamulla ei töihin lähtö huvita. Työ tuntuu vastenmieliseltä välttämättömyydeltä, pakolta ja työnteko saattaa muuttua taisteluksi. Reaktioita työssä huonovointisuuteen oli: kyynisyys, passiivisuus, puolustuskannalle vetäytyminen, kiukuttelu, tiuskiminen, väsymys, ylivireystilat. Fokus itse työstä siirtyy muualle, selviytymiseen. Stressaantuneena ja väsyneenä tehdään huonoja päätöksiä. Henkinen läsnäolo vähenee, työntekijä vajoaa omiin maailmoihinsa. Yksi totesi, että omien rajojen pitäminen vähenee huonovointisuuden seurauksena. Itse tunnistan tämän, vaikka nimenomaan kriisitilanteessa omista rajoista kiinni pitäminen olisi ensiarvoisen tärkeää.

Näiden vastausten perusteella voi siis todeta, että huonovointisena työntekijä vie töitä kotiin ja setvii työasioita vapaa-ajallakin. Seurauksena tästä vapaa-aika itse asiassa katoaa, ollaan henkisesti koko ajan töissä. Ja tämän seurauksena taas väsymys ja uupumus vaan lisääntyy entisestään. Itse olen joskus nähnyt unia töistä ja aamulla herätessä tuntuu kuin olisi paiskinut töitä koko yön läpeensä.

Työterveyslaitoksen mukaan jatkuvan työstressin taustalla on usein ristiriita työn vaatimusten ja työntekijän omien ja työssä tarjolla olevien voimavarojen välillä sekä vakavat ongelmat työjärjestelyissä. Joskus ristiriita voi myös aiheutua siitä, etteivät työn antamat mahdollisuudet vastaa työntekijän odotuksia. Stressin oireet alkavat näkyä käyttäytymisessä lisääntyvänä välinpitämättömyytenä, eristäytymisenä, rajuina tunteenpurkauksina, aloitekyvyttömyytenä, vaikeutena saavuttaa tavoitteita ja

lisääntyneinä poissaoloina. Nämä kaikki viestivät ongelmista, joihin pitäisi puuttua.¹²

Arkipäivän merkkejä ylikuormittumisesta ovat:

- selvästi useammin kuin aikaisemmin unohtelet pieniä käytännön asioita
- et jaksa lukea lehteä tai avata postia
- et toistuvasti ehdi saada asioita tehtyä ajoissa tai kunnolla
- sinulla ei ole energiaa mihinkään muuhun kuin työhön
- mikään ei tunnu kiinnostavan
- et jaksa olla aktiivinen ihmissuhteissa
- heräilet öisin etkä saa unta
- töihin lähteminen tuntuu jatkuvasti vastenmieliseltä¹³

Stressitilanteessa työteho ennestään vielä laskee, kaikkien voimavarojen valjastuessa ongelmien ratkaisuun. Ihminen kestää ristiriitaa huonosti ja aikansa hän lisääkin ponnisteluja asian ratkaisemiseksi. Mikäli ponnistelut eivät tuota tulosta ja voimat ovat tässä vaiheessa ehtyneet, työntekijä alkaa ottaa asiaan etäisyyttä ja alkaa kieltää sen merkitystä. Tämä on puolustautumiskeino jatkuvaa epäonnistumisen tunnetta vastaan. Lopulta työntekijä voi ajautua työuupumukseen. Täydellinen lamaannus suojelee elimistöä lopulliselta ylikuormittumiselta.¹⁴

Työuupumuksen merkkejä on kokonaisvaltainen, uupumisasteinen väsymys, tunne siitä, että ei jaksa enää. Asenne työtä kohtaan muuttuu kyyniseksi. Ei usko, että työstä tulee enää mitään tai, että millään olisi enää mitään väliä. Ammatillinen itsetunto alenee. Työntekijä saattaa ajatella, että hän on surkea työntekijä, huonompi kuin ennen tai huonompi kuin muut. Fyysisiä oireita ovat esimerkiksi päänsärky, vatsavaivat ja unihäiriöt. Ylikuormitus vähentää myös vastustuskykyä ja on yhteydessä sairastumiseen. Voimakas pitkäaikainen väsymys on työuupumuksen keskeinen osatekijä. Se ei häviä päivittäisellä levolla, viikonloppuvapaiden eikä aina lomankaan jälkeen. Työssä selviytyminen tulee yhä vaikeammaksi tai jopa mahdottomaksi.¹⁵

¹² Voiman lähteet - työn voimavarojen ABC

¹³ Voiman lähteet - työn voimavarojen ABC

¹⁴ Voiman lähteet - työn voimavarojen ABC

¹⁵ Voiman lähteet - työn voimavarojen ABC

4.5 Työhyvinvointikeskustelu suomalaisessa työkuultuurissa

Minua ei pelkästään kiinnosta työhyvinvointi vaan myös se tapa, jolla siitä on Suomessa ollut tapana puhua. Työhyvinvointi ja siitä puhuminen mielletään helposti työnantajan syyttelyksi tai ylipäänsä jotenkin negatiivissävytteiseksi. Työhyvinvointi on arka aihe. En tiedä miten muualla maailmassa toimitaan, mutta suomalaisessa työkuultuurissa omasta työpaikasta "pahan" puhuminen koetaan hiukan noloksi ja sitä pyritään tekemään salassa. Oman työpaikan intymiteettisuoja varjellaan viimeiseen asti.

Olin itse aikoinaan töissä eräässä maan laajuisessa videovuokraamoketjussa, jossa työlöt olivat enemmän kuin arveluttavat. Silloin olin kuitenkin nuori ja tietämätön, en tiennyt mitä kuuluu työntekijän oikeuksiin. Nyt kyseisen ketjun omistaja on saanut neljän vuoden vankilatuomion ja minä en enää ole nuori ja tietämätön. Kuitenkin tämän kyseisen ketjun nimen ääneen sanominen tuntuisi minusta epärealistilta. Se, että edes mainitsen, että kyseessä on videovuokraamo saa aikaan omatunnon tuskia. Miksi? Miksi koen syyllisyyttä siitä, että sanon julkisesti jotain minkä kaikki kyseisessä paikassa työskennelleet tietävät. Kun kyse ei ole mistään pienyrityksestä vaan yrityksestä, johon varmasti joka vuosi eksyy lukuisia yhtä lailla tietämättömiä, vain vähän työelämässä olleita nuoria, kuin minä itse olin. Kyse on kai lojaalisuudesta. Jollain tapaa koen, että se ei ole minun oikeuteni levitellä asioita, jotka ovat minun ja työnantajani keskinäisiä asioita. Vai ovatko ne keskinäisiä asioita, eivätkö juuri siksi asiat polje paikallaan kun kukaan ei uskalla puhua. Mitä me oikein pelkäämme? Työpaikan menettämistä, hankalan tyypin mainetta ja sitä kautta työmarkkinoiden ulkopuolelle joutumista?

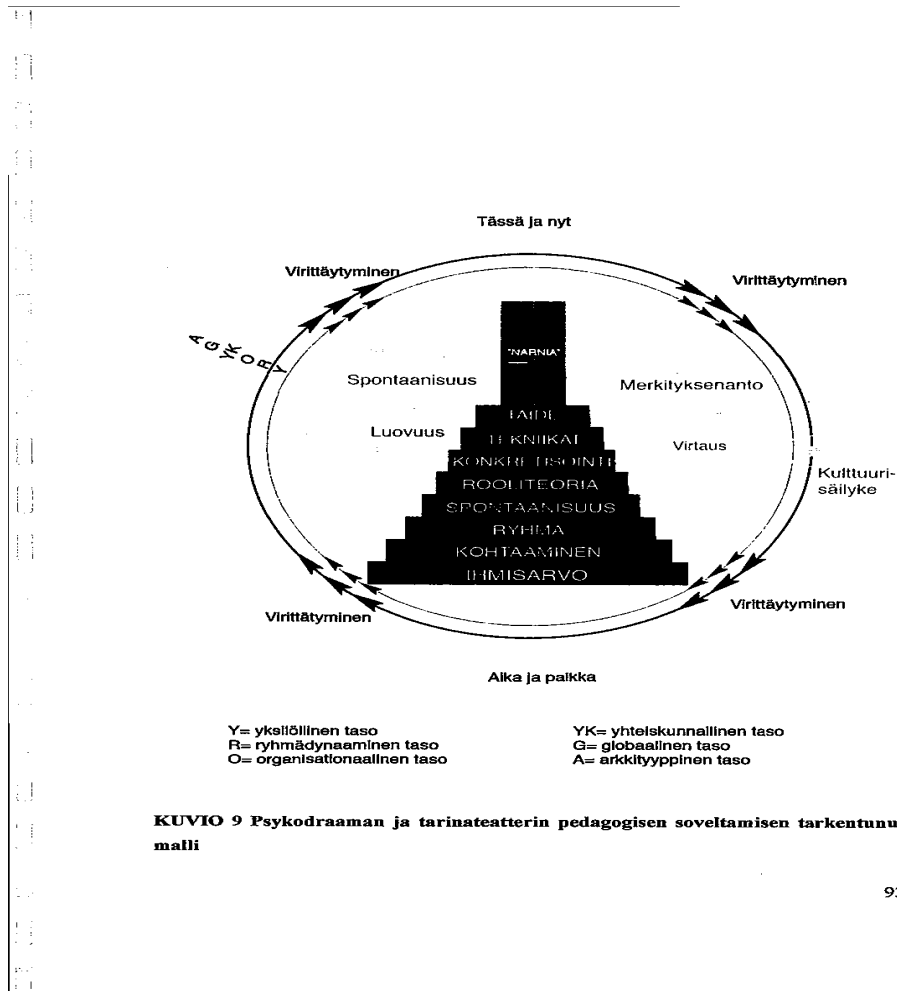
Jokin kummallinen pyhyys ja lojaalisuus vallitsee suomalaisen työntekijän ja työnantajan suhteessa. Me suhtaudumme työpaikkaamme kuin perheeseen. Kirjoittamaton sääntöhän on, että itse saa haukkua omia perheenjäseniään, mutta kukaan muu ei niin saa tehdä. Ehkä sama sääntö pätee työnantajaankin. Itse huomaan sortuneeni joskus puolustelemaan ystäväilleni kohtuutonta esimiestäni. Asia voi olla epätasaisesti kallellaan myös toiselle laidalle. Kykenemättömyys puolustaa omaa itseäni työpaikalla voi johtaa aggressiivisiin monologeihin työajan ulkopuolella. Jossain on se epäoikeudenmukaisuuden tunnekin purettava. Jos se ei työpaikalla ole mahdollista, sen

tekee sitten vapaa-ajalla. Purkautuminen ei tosin loputtomiin auta vaan asioihin pitäisi tulla pysyvä muutos.

Kerran eräässä teatteriin liittymättömässä työpaikassa ehdotin, että voisin tehdä vähemmän töitä seuraavalla viikolla, koska olin väsynyt ja loman tarpeessa. Esimies ei ottanut asiaa kuuleviin korviinsa. Työvuorojani ei olisi välttämättä edes tarvinnut vähentää jos esimies olisi yhdessä minun kanssani suostunut miettimään syitä siihen miksi tunsin olevani jatkuvasti väsynyt. Vähäinen loma oli toki osasyynä, mutta yksi iso tekijä olivat huonot työjärjestelyt. Yksi työntekijä luisti jatkuvasti velvollisuuksistaan aiheuttaen epätasaisuutta työnjaossa. Muut joutuivat sitten tekemään tämän yhden työt. Tämän pienen työnjaollisen epäkohdan korjaaminen olisi varmasti vaikuttanut positiivisesti työssä jaksamiseen.

5 LUOVUUDEN EHDOT

Tässä kappaleessa avaan tarkemmin Päivi Ketosen mallia luovuuden ehdoista sekä peilaan sitä haastateltavieni ajatuksiin työhyvinvoinnista. Psykodraaman ja tarinateatterin pedagogisen soveltamisen tarkentunut malli koostuu seuraavista askelmista: *ihmisarvo, kohtaaminen, ryhmä, spontaanisuus, rooliteoria, konkretisointi ja tekniikat*. Pyramidin huipulla komeilee *taide* ja *”Narnia”*.



93

Kuva 2: Psykodraaman ja tarinateatterin pedagogisen soveltamisen tarkentunut malli

Lähde: Ketonen, Päivi 2008

Ketosen mallissa eri vaiheet rakentuvat päällekkäin. Alemmat portaat toimivat perustana seuraaville portaille. Jos jokin porrassuora uupuu, rakennelma jää huteraksi ja ei välttämättä koskaan päästä Narniaan asti. Vaikka Ketosen pro-gradu työssä mallinnos liitetään vahvasti psykodraamaan ja tarinateatteriin, se on mielestäni sovellettavissa kaikkeen teatterin ja draaman parissa tapahtuvaan toimintaan. Mielestäni tämä kaavio havainnollistaa loistavasti luovan työn ehtoja, sitä millaisia olosuhteita luova työ vaatii.

Aluksi voisin avata hieman "Narnian" käsitettä. Narnian Ketonen on lainannut C.S. Lewis'in kirjasarjasta. Kirjasarjassa lapset löytävät salaisten ovien takaa aina uusia seikkailuja. Ketonen puhuu Narniasta oivaltamisen kenttänä.

”Narnia, oivaltamisen kenttänä kuvaa sitä ennalta arvaamatonta kokemusta, johon voin opettajana oppilaani saatella. Saattotyöni jälkeen minulla ei ole oikeutta eikä valtaakaan määritellä, mitä he oppivat ja millaisia merkityksiä he kokemuksilleen antavat. He oppivat, minkä omista syistä haluavat tai tarvitsevat tai mikä heille muista syistä on mahdollista.”¹⁶

Ketonen on tutustunut tutkimukseen osallistuneiden oppilaiden oppimispäiväkirjoihin. Niiden kautta on hänelle välittynyt rikkaita ja monimuotoisia, ponnistelujakin vaativia oppimisprosesseja. Ketonen koki, että tutkimukseen osallistunut ryhmä oli prosessin aikana usein Narniassa, huolimatta siitä, että prosessiin kuului myös ahdistusta ja epämiellyttäväksi koettuja tunteita.

”Voi olla, että ahdistus ja flow liittyvät jollakin tavalla toisiinsa. On tärkeää joutua ponnistelemaan jonkin arvokkaaksi koetun tehtävän parissa. Kun siinä löydetään spontaanisuuden, vapaan tahdon tila, syntyy myös virtauksen kokemus.”¹⁷

Narnia on nähdäkseni siis paikka, jossa spontaanisuuden kautta uudet kokemukset, merkitykset ja assosiaatiot syntyvät. Narnia on luovuuden lähde. Seuraavissa kappaleissa avaan Ketosen mallin seitsemää ensimmäistä peruspilaria peilaten niitä haastateltavien vastauksiin.

5.1 Ihmisarvo

Kaiken perustana on ihmisarvo, kokemus siitä, että minua arvostetaan omana itsenäni. Työelämässä ihmisarvoon liittyy olennaisena osana myös tunne siitä, että omaa ammattitaitoa ja työpanosta arvostetaan ja kunnioitetaan. Yhtyneiden kansakuntien ihmisoikeuden julistuksen ensimmäinen artikla kuuluttaa samaa yksilön arvostuksen sanomaa:

¹⁶ Ketonen 2008

¹⁷ Ketonen 2008

”Kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan. Heille on annettu järki ja omatunto, ja heidän on toimittava toisiaan kohtaan veljeyden hengessä.”¹⁸

Tämän julistuksen ensimmäisen kohdan tulisi päteä myös jokaisella työpaikalla. Kaikki työntekijät syntyvät vapaina ja tasa-arvoisina, arvoltaan ja oikeuksiltaan. He kaikki noudattavat samoja sääntöjä, heitä kohdellaan tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. Jokaisen ammattitaitoa kunnioitetaan ja työntekijät saavat työstään asianmukaisen palkkion. Työntekijöille on annettu järki ja omatunto ja heidän on toimittava toisiaan kohtaan veljeyden hengessä. Kenenkään ei tulisi viljellä huonoa verta työpaikalla, vaan antaa toisille työrauha, ja edistää omalta kohdalta tasa-arvoista ja kannustavaa ilmapiiriä ja työkuilttuuria.

”Jos kaikkia työntekijöitä kunnioitetaan työnkuvaan katsomatta, ja heille taataan mahdollisimman hyvät edellytykset selvitä annetuista työtehtävistä, koko henkilökunnan työhyvinvoinnille rakennetaan jo hyvä perusta.” (v2)

Haastateltavat liittivät työhyvinvointiin kokemuksen siitä, että uskaltaa näyttää omat tunteensa ja on yhteydessä itseensä. Itse olen kokenut tämän seikan todella tärkeäksi. Se, että minun tunteeni hyväksytään työyhteisössä saa aikaan rentoutta ja luottamusta. Tulee tunne, että minua arvostetaan. Näistä lähtökohdista käsin on helpompi olla henkisesti auki. Eräs haastateltava totesi, että on tärkeää jos työpaikalla uskaltaa näyttää itsensä kokonaan, omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Ihmisarvoon kuuluu mielestäni myös yksilön henkilökohtaisten rajojen ja arvojen kunnioittaminen. Omien rajojen tunnistaminen ja niistä kiinni pitäminen liittyy olennaisesti ihmisarvon tunteeseen. Omien rajojen kunnioittaminen on oman itsensä kunnioittamista ja mielestäni suhde omiin rajoihin näkyy myös suhteessa siihen miten kohtelee muita. Jos omia rajoja on liian usein loukattu tai itse ei arvosta omia rajojaan, rikkoo helpommin myös muiden rajoja.

Yksi tärkeä seikka, joka haastatteluissa tuli useita kertoja esiin, oli raha. Se, että ei jatkuvasti tarvitse huolehtia omasta toimeentulostaan, koska työstä saa korvausta ja,

¹⁸ <http://www.ihmisoikeudet.net/mita-ne-ovat>

koska korvaus on sellainen, että sillä elää, oli monelle työhyvinvointia edistävä seikka. Jos taloudellinen tilanne on kunnossa, ei tarvitse vain rahan takia ottaa sellaisia töitä vastaan, joissa tietää, että ei viihdy. Palkkaus liittyy mielestäni ihmisarvoaskelmaan. Kohtuullinen ja asiallinen korvaus omasta työstä lisää omanarvontuntoa. Palkkaus myös kertoo siitä miten paljon työnantaja arvostaa kunkin henkilön työpanosta ja siitä kuinka paljon yhteiskunta arvostaa kyseistä ammattiryhmää.

”Palkka. Usein teatteritaidetta tehdään ilmaiseksi, sen tekemisen ilosta, se voi käydä väsyttäväksi.” (v1)

Esimiehellä on mielestäni ratkaiseva rooli ihmisarvon toteutumisessa. Esimies kuitenkin luo normit miten työpaikalla toisiin ihmisiin suhtaudutaan. Vaikka koko muu työyhteisö suhtautuisi kunnioittavasti toisiaan kohtaan niin jos esimies ei näin toimi, vaikuttaa se kokonaisilmapiiriin enemmän kuin jos tämä yksi toisin toimiva olisi joku työntekijöistä.

Ihmisarvon tunne ei ole vain työelämään liittyvä asia. Ihmisarvon kokemus syntyy koko elinpiirin myötävaikutuksella. Ihmisarvon kannalta on tärkeää, että ympärillä on ihmisiä, jotka rakastavat ja välittävät. Jokainen haluaa olla jollekin tärkeä. Se lisää onnellisuutta ja omanarvontuntoa, ja vaikuttaa jaksamiseemme ja hyvinvointiimme kaikilla elämän alueilla.

”Oma elämä – siis perhe ja ystävät, set että teen jotain muutakin kuin teatteria, olen tekemisissä muidenkin asioiden ja muun alan ihmisten kanssa” (v3)

5.2 Kohtaaminen

Kun ihmisarvo toteutuu työyhteisössä, voidaan siirtyä seuraavalle portaalle, joka on *kohtaaminen*. Yksilöt, jotka kokevat olevansa arvostettuja, ovat kykeneviä kohtaamaan toisia ihmisiä ja olemaan heidän kanssaan avoimessa vuorovaikutuksessa. Yksi haastateltavista mainitsi erityisesti kyvyn kohdata toisia ihmisiä merkkinä siitä, että voi hyvin työssään.

”Innostun, iloitsen ja liikutun opiskelijoista. Uskallan kohdata opiskelijat ja työtoverit, uskallan näyttää omia tunteitani. Uskallan näyttää omat vahvuuteni, en arkaile osaamistani ja toisaalta uskallan olla myös heikko. Minulla on työn hallinnan tunne” (v3)

Kohtaaminen ei ole ainaista samaa mieltä olemista vaan se on nimen omaan kohtaamista. Siihen ei liity muita määreitä kuin vain se, että kykenee kohtaamaan toisen juuri sellaisena kuin hän on, ja silloin ristiriidatkin kuuluvat asiaan. Kohtaaminen on läsnäolemista.

”Työntekijöiden keskuudessa avainasemassa on keskustelukulttuuri. Konflikteja syntyy aina, kyse on siitä miten ne ratkaistaan. Hyvä kotikasvatus riittää pitkälle; toisen kunnioittaminen.” (v2)

”Hyvä työyhteisö on avoin, uskalletaan olla eri mieltä mutta kunnioitetaan toista. Huonossa työyhteisössä ei kohdata, vaan puhutaan paskaa selän takana. Jokainen jätetään oman onnensa nojaan. Jos tulee burn out, niin voi se on oma häpeä.” (v3)

Itseäni harmittaa se, että niin monet asiat nykyään sovitaan sähköpostitse tai puhelimesta. Nämä välineet eivät kykene korvaamaan aidon läsnäolon tuomaa kokonaisvaltaista kohtaamista. Joillakin työpaikoilla olen turhaan jäänyt odottamaan kasvotusten käytävää perinpohjaista alkukeskustelua. Kun sitä ei ole tullut on moni tärkeä asia jäänyt kysymättä ja sanomatta. Sähköpostilla ei mielestäni saa tarpeeksi kattavaa kokonaiskuvaa esimerkiksi siitä kuinka perillä vallitsevista olosuhteista ja toimeksiannosta toinen osapuoli on. Kasvotusten vastaanotamme myös tiedostamatonta informaatiota työtovereistamme, niin sanottua sanatonta viestintää, joka kuitenkin on iso osa kommunikaatiotamme. Kasvotusten on helpompi löytää kunkin työntekijän kanssa yhteinen sävel, oma tapa toimia ja kommunikoida. Konfliktitilanteessa sähköisten viestimien käyttö on mielestäni kyseenalaista. Puhelimesta on niin helppo suojata itsensä todelliselta kohtamiselta ja sähköposti on erittäin tehokas väärinkäsitysten luoja. Yksi haastateltavista oli myös kokenut kasvotusten käytävän keskustelun merkittävänä, työhyvinvointiaan edistävänä seikkana.

”Jokaisen ääni on tärkeä, pitää järjestää tilanteita, joissa jokaisen oma ääni tulee kuulluksi. Ei välttämättä tarvitse olla mitään terapiarinkejä,

mutta sellaisia pieniä, aitoja kohtaamisia, joissa voi sanoa mielipiteensä ilman, että tarvitsee pelätä.” (v3)

Kohtaaminen on mielestäni kokemus kuulluksi ja nähdyksi tulemisesta. Esimerkiksi suhteessa esimieheen kohtaamisen kokemus syntyy siitä, että esimies todella kuulee mitä työntekijä hänelle sanoo. Esimies ottaa kuulemansa vastaan niin, että se aiheuttaa hänessä jonkin reaktion. Tämä reaktio voi johtaa toiminnan muutokseen tai sitten ei, mutta tärkeintä on se, että työntekijä tietää, että esimies on ottanut viestin vastaan eikä mitätöi sitä. Tyypillinen mitätöinti on väheksyminen, ”ei sillä ole väliä, älä välitä siitä”. Joskus toki pitää paikkansa, että ongelma kannattaa sivuuttaa eikä välittää siitä, mutta jos kyseessä on jokin työntekijälle tärkeä asia, on hyvä antaa tilaa työntekijän tunteelle asiasta. Ketonen on sanonut, että on tärkeää ottaa vastaan toisen epäonnistumisen kokemus eikä heti mitätöidä sitä vaikka sanomalla: ”ei se haittaa, ei se mitään”¹⁹. Samalla kun vesittää toisen epäonnistumisen tunteen tulee vesittäneeksi hänen työpanoksensakin ja koko työn arvon. Jos epäonnistuminen ei kerta haittaa mitään, niin ei kai sitten onnistumisellakaan olisi ollut mitään merkitystä. Tuleen ei kuitenkaan tarvitse jäädä makaamaan. Voi ottaa vastaan työntekijän pettymyksen tunteet ja sen jälkeen tarttua toimeen ja katsoa mitä asialle voi tehdä, voiko asian vielä jotenkin korjata.

Mielestäni on hyvä välillä kysyä, mitkä kaikki työntekijän tunteet todella kuuluvat työyhteisöön ja työtilanteisiin. Raja on veteen piirretty, teatterityötä kun tehdään koko persoonalla. Vyyhtiä voi yrittää aukaista pohtimalla ryhmän yhteisiä päämääriä. Miksi tämä ryhmä on koottu ja mikä on tämän ryhmän olemassaolon päätehtävä. Kaikki sellaiset asiat, jotka olennaisesti vaikeuttavat näihin päämääriin pääsyä kuuluvat mielestäni työryhmälle, muut asiat eivät. Ja toisaalta joskus pitää vain kyetä laittamaan omat henkilökohtaiset asiat syrjään hetkeksi. Itse olen kokenut tämän useimmiten vapauttavana. Kun on ensin saanut hetken purkaa omia henkisiä esteitä ja mahdollista vastustustaan, on vapauttavaa sen jälkeen saada hetkeksi lomaa omista henkilökohtaisista ongelmista.

¹⁹ Ketonen, Päivi. Oppitunti, Metropolia AMK. 23.1.2009

Kohtaaminen linkittyy vahvasti myös ihmisarvoon. Usein kokemus ihmisarvosta syntyy siitä miten muut ihmiset sinua kohtelevat. Kohtaaminen on sitä miellyttävämpää mitä kokonaisempänä tuntee tulevansa nähdyksi ja kohdatuksi.

5.3 Ryhmä

Seuraava porras on *ryhmä*. Kun työyhteisön jäsenet ovat kykeneviä kohtaamaan toisensa, on ryhmän mahdollista syntyä. Yhteisöllisyyden tunne vaatii sen, että ryhmän muodostavat yksilöt voivat tuntea olonsa turvalliseksi. Suurin osa haastateltavien vastauksista liittyi jollain tapaa näihin kolmeen alimpaan askelmaan. Mielestäni hyvä työilmapiiri koostuu juuri näistä kolmesta, ihmisarvosta, kohtaamisesta ja ryhmästä.

Hyvään työilmapiiriin haastateltavat liittivät seuraavanlaisia määreitä: toisten kunnioittaminen ja kannustaminen, rakentava keskustelukulttuuri, avoimuus, luottamus, rehellisyys. Haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että asioista voidaan neuvotella niiden oikeilla nimillä. Ryhmän yhteiset päämäärät, työtovereiden samankaltaisuus, arvomaailman yhtenäisyys sekä se, että työ motivoi kaikkia, koettiin hyväksi asioiksi. Yksi mainitsi merkinä hyvästä työilmapiiristä sen jos on valmis näkemään työtovereita vapaa-ajallakin.

”Hyväksyvä ja positiivinen ilmapiiri on tietysti mahtavaa ja mukavaa, ainahan näin ei vain ole kun ihmisillä on niin monenlaisia odotuksia ja panostuksia työhönsä. Yhteisen päämäärän löytäminen on tärkeämpää kuin ainainen yhtä mieltä oleminen.” (v4)

Raimo Niemistö on kirjassaan *Ryhmän luovuus ja kehitysehdot* käsitellyt ryhmän syntymisen edellytyksiä. Hänen mukaansa ryhmän yleisiä tunnusmerkkejä ovat tietty koko, tarkoitus, säännöt, vuorovaikutus, työnjako ja roolit sekä johtajuus. Niemistö puhuu myös virallisen ja epävirallisen johtajuuden käsitteestä.

”Ryhmän virallisesta johtamisesta vastaa tavallisesti ryhmän esimies, ohjaaja tai terapeutti. Yksittäisellä ryhmän jäsenellä voi olla valtaa suhteessa toisiin, hän voi olla epävirallinen johtaja.”²⁰

²⁰ Niemistö, Raimo 1999. *Ryhmän luovuus ja kehitysehdot*. Tammer-paino, Helsinki. s. 16.

Vesa Manninen on Niemistön mukaan todennut, että ryhmät tuntuvat jotenkin elävän omaa elämäänsä, aivan kuin niissä vaikuttaisi jokin yksilön psyykeä suurempi mahti. Itselläni on samanlainen kokemus ryhmän toiminnasta. Ryhmän toimintatapojen synty tapahtuu usein huomaamatta kunnes yhtäkkiä havahtuu siihen mitä ryhmässä tapahtuu. Sitten kun pitäisi selvittää miten tällaiseen on päädytty, se ei olekaan niin yksinkertaista. Niemistön mukaan ryhmässä tapahtuu muutakin virallista, perustehtävän mukaista toimintaa.²¹

”Ryhmän jäsenten välillä vaikuttavat monenlaiset voimat ja tunteet. Jäsenten toisiinsa kohdistamat tunteet ja teot saattavat olla tietoisia ja harkittuja, mutta myös ”tahattomia”, aivan kuin vahingossa ilmestyneitä.... Nämä eloisat ja usein vaikeasti tavoitettavat ryhmäilmiöt kertovat ryhmän sisäisistä voimista, dynamiikasta.”²²

Työntekijät itse voivat mielestäni edistää hyvää työilmapiiriä kertomalla avoimesti omista tarpeistaan ja toiveistaan niin ettei tarvitse jättää asioita arvailujen ja tulkintojen varaan. Opettajani Kati Siren on sanonut, että mitä passiivisempi olet, sitä enemmän jätät varaa tulkinnoille.²³ Tämä on mielestäni hyvä ohjenuora. Jos asiat sanotaan suoraan ja avoimesti ei tarvitse alkaa tekemään tulkintoja, jotka yleensä osoittautuvat virheellisiksi siinä vaiheessa kun kissa nostetaan pöydälle. Passivisuus ja epäsuora viestintä aiheuttaa usein suoranaisia virhetulkintojen vyyhtejä. Yksi tekee tulkinnan ja alkaa toimia sen mukaisesti. Toiset tekevät tulkinnan tästä toiminnasta, joka perustuu tulkinnalle ja niin edelleen. Lopulta ollaan tilanteessa jossa ollaan jo unohdettu alkuperäinen tilanne mistä nämä tulkinnat on tehty. Mikä oikeastaan perustukaan faktoille, hämärtyy entisestään. Niemistön mukaan väärinkäsitykset ja ristiriidat syntyvät erilaisista merkityksistä, joita annamme toistemme teoille. Emme niinkään reagoi toistemme tekoihin vaan toisen teoilla antamiimme merkityksiin.²⁴

²¹ Niemistö s. 17

²² Niemistö s. 17

²³ Siren, Kati. Oppitunti, Metropolia AMK. 13.5.2007

²⁴ Niemistö s. 19

”Yleensä puhumalla selvinneet ristiriidat ja värinymmärrykset. Oma avoimuus ja pyrkimys ymmärtää toista, joka väistämättä tekee työtä omalla persoonallisella tavallaan, edesauttaa yhteisymmärrystä.” (v4)

Raamatusta tuttu kultainen käsky, ”Kaikki, minkä tahdotte ihmisten tekevän teille, tehkää te heille”, on mielestäni loistava ohjenuora jokaiselle työntekijälle. Jos et halua itsestäsi juoruiltavan, älä sinäkään juoruile muista ja niin edelleen. Solidaarisuus lisää solidaarisuutta ja positiivisuus lisää positiivisuutta. On helpompi muuttaa omaa kuin toisten käytöstä. Raimo Niemistön mukaan ryhmässäkin yksilö viime kädessä valitsee oman asenteensa. Turvallinen ryhmä voi olla suoja yksilöllisessä kasvussa ja uudistumisessa.

”Tein itselleni vahvistuslauseita tyyliin ”voin valita miten toimin”. Kun meinaan toimia kuten talossa on tapana, vaikkapa lähteä mukaan johonkin kuppikuntaan tai klikkiin, saatan miettiä, että haluanko oikeasti tehdä näin.” (V3)

Yksin asioiden muuttaminen on kuitenkin tuulimyllyjä vastaan taistelemista, ja pidemmän päälle todella uuvuttavaa. Yhden ihmisen on vaikeaa muuttaa koko työyhteisöä, silloinkin kun tämä yksi ihminen on esimies. Esimies voi yhtä lailla olla tilanteessa, josta käsin on vaikea toimia. Jos työyhteisö ei esimerkiksi arvosta esimiestä, hänen ammattitaitoaan tai rooliaan ryhmän johtajana. Se kuinka paljon esimiehellä on vaikutusmahdollisuuksia työyhteisön hyvinvointiin, riippuu paljolti siitä millainen asema esimiehellä on työntekijöiden keskuudessa.

Työyhteisön yhteenkuuluvuutta lisää haastateltavien mukaan yhteiset juhlat ja yhteinen vapaa-ajan vietto. Työyhteisön heterogeenisyys ei myöskään ole huono asia, jos osataan hyödyntää kunkin yksilön vahvuuksia.

”Se, että on eri ikäisiä työkavereita, on minulle tärkeää. Vanhemmilla on jo elämäkokemustakin, toisaalta nuorilla on energiaa.”(v3)

Luova toiminta ryhmässä on Niemistön mukaan yhteisluomista, ja silloin erilaisuus ja vastakohtaisuudet ovat sen käyttövoimaa. Niemistön mukaan jokainen ryhmä kehittää oman kulttuurinsa, joka mahdollistaa joitakin asioita ja sulkee pois toisia. Ryhmän sisällä muodostuneet tavat voivat parhaassa tapauksessa mahdollistaa uuden luomisen

ja uskaltamisen. Ja jos ryhmän tapoihin kuuluu ongelmien kohtaaminen, sillä on mahdollisuus elävään ryhmäkulttuuriin.²⁵

5.4 Spontaanisuus

Kun ryhmä on syntynyt, se saattaa alkaa toimiessaan tuottamaan spontaanisuutta. Seuraava porras ryhmän jälkeen onkin *spontaanisuus*. Spontaanisuus on luovuuden alkulähde, se synnyttää uusia toimintatapoja. Niemistön mukaan luova hetki ja luovuusprosessi on useimmiten tiedostamaton, se tapahtuu yksilön mielen syvyyksissä tai ryhmän yhteisessä piilotajunnassa.²⁶ Spontaanisuus ei ole vielä luovuutta, mutta se on luovuuden edellytys.

”Spontaanisuus lisääntyy vuorovaikutuksessa, kun suostutaan jaettuun illuusion, eli yhdessä luomaan ja kokemaan uusia mielikuvia..... Riittävästi lämmennyt ihminen pääsee tilaan, jossa hän voi tehdä jotain uutta ja samalla mielekästä. Sitä hetkeä voidaan sanoa luovuudeksi ja siitä käynnistyy prosessi, joka päättyy lopulta uudeksi tuotteeksi.”²⁷

Psykiatri ja psykodraaman kehittäjä Jacob L. Moreno on selittänyt luovuuden syntyvän nimenomaan spontaanisuudesta. Arkipuheessa spontaanisuus mielletään yleensä välittömäksi reaktioksi. Morenon mukaan spontaanisuus on valmiustila, jolloin ihminen on poikkeuksellisen vapaa.²⁸ Spontaanisuus on kyky käyttää vanhoja ratkaisumalleja adekvaatista tai luoda uusia toimintatapoja vanhoihin tilanteisiin.²⁹ Niemistön mukaan luovuus mahdollistaa uusia mielikuvia ja uusia yhdistelmiä vanhoista mielikuvista.³⁰

”Todellista spontaanisuutta ei voi teeskennellä eikä siihen voi ketään käskää tai pakottaa, ei edes itseä. Spontaanisuuden tila saadaan (jos saadaan) ikään kuin lahjaksi suostumalla siihen, mikä tilanteessa on totta.

²⁵ Niemistö s.172

²⁶ Niemistö s.172

²⁷ Niemistö s.172

²⁸ Niemistö s.172

²⁹ Ketonen s.13

³⁰ Niemistö s.172

Ahdistavassa tilanteessa totta on ahdistus, eikä se poistu kieltämällä tai pakenemalla ilonpitoon, vaan kohtaamalla se sellaisenaan.”³¹

Alkuperäisessä haastattelumallissani oli mukana myös kysymykset: Mitä on inspiraatio? Millainen merkitys inspiraatiolla on työssäsi? Viime hetkellä jätin nämä kysymykset kuitenkin pois, ajatellen niiden olevan liian johdattavia. Sain kuitenkin mitä tilasin eli inspiraatio tuli esille monessa vastauksessa. Monelle oli tärkeää tai jopa välttämätöntä, että omassa työssä tulevat omat arvot esille, ja, että työ kohtaa omat henkilökohtaiset kiinnostuksen kohteet. Yksi määritteli omaa työnkuvaansa vahvasti inspiraation kautta. On jokin perusteesi, josta kaikki lähtee. Erilaiset työtilaisuudet rakentuvat tämän perusteetin ympärille. Työt ja työroolit ovat keskenään hyvin erilaisia. Ulkopuolisen silmin tämän ihmisen ura voi vaikuttaa sirpaleiselta, päämäärättömältä poukkoilulta. Näin ei kuitenkaan ole. Kaikki linkittyy perusteisiin, jonka tämä teatteri-ilmaisun ohjaaja on ottanut itselleen ohjenuoraksi.

Inspiraation merkityksen ja inspiraatiota tuovat asiat koki nimenomaan tärkeiksi ne haastateltavat, jotka toimivat freelancereina. Mihaly Csikszentmihalyin mukaan flow on tila, jossa ihminen on niin syventynyt toimintaansa, että mikään muu ei tunnu merkitsevän mitään; kokemus itsessään tuottaa niin suurta iloa, että ihminen on valmis maksamaan siitä jopa suuren hinnan vain voidakseen tehdä sitä, mitä tekee.

5.5 Rooliteoria

Ketonen on sijoittanut seuraavalle askelmalle *rooliteorian*. Ketosen mukaan Morenon spontaanisuuden arvostamisesta syntyy yksilön toimintaan tavoite mahdollisimman laajaan roolirepertuaariin, joka omalta osaltaan mahdollistaa joustavaa liittymistä erilaisiin ihmisiin erilaisissa tilanteissa.³²

”Morenon rooliteoriassa ihmisen minuuden nähdään toteutuvan hänen toiminnassaan ja olemisssään näyttäytyvien roolien kautta. Ihminen on jossain roolissa suhteessa toiseen ihmiseen ja toimii siten aina jonkun

³¹ Niemistö s. 172

³² Ketonen, s.15

roolin kautta.... Kyky vaihtaa sisäistä roolia eri ihmisten ja tilanteiden niin vaatiessa oli Moreon mielestä eräs terveyden mitta. Tuo kyky liittyy empatiaan sillä tavalla, että todellisen roolivaihdon tekeminen edellyttää empaattista kyvykkyyttä ja asennetta.”³³

Tiedostamalla omat sosiaaliset roolinsa kussakin ryhmässä, sekä omat roolinsa elämässä yleensä, on nähdäkseni mahdollista siirtyä roolista toiseen joustavasti. Uskallus toimia ja näyttäytyä eri roolien kautta mahdollistaa spontaanisuuden ja spontaanisuus vastavuoroisesti auttaa roolista toiseen siirtymisessä. Itse olen käsittänyt Ketosen opetuksessa Morenon rooliteorian niin, että ihminen on ikään kuin ympyrä, jonka keskellä on minuus, ympyrän reunat muodostuvat ikkunoista. Ikkunoiden ollessa auki, ihmisen minuus tulee kokonaan näkyviin. Ikkunat symbolisoivat erilaisia sosiaalisia rooleja. Ja mitä useampi ikkuna on kerralla auki sitä enemmän persoonamme tulevat kokonaisuudessaan näkyville. Ihanne olisi, että mahdollisimman moni ikkuna olisi samanaikaisesti auki tai ainakin niin, että ihmisen sulkiessa yhden ikkunan, hän avaa toisen. Niinkin voi käydä, että joitakin ikkunoita ei tule avanneeksi koko elämän aikana.

Työyhteisössä ikkunaperiaate voi näyttäytyä niin, että työyhteisön roolit ovat jämähtäneet paikalleen. Niemistö puhuu roolien säilyköitymisestä.

”Ryhmän alussa ihmiset suojautuvat ahdistukselta toimimalla roolisäilykkeidensä kautta. Joku turvautuu sovinnaisen myötäilijän tuttuun rooliin ja tulee samalla haastaneeksi toisessa esiin kiukkuisen norminrikkojan tai ilkkurisen ärsyttäjän. Ryhmätilanne sinänsä on luovuuden seurausta, sillä ryhmän sisäiset rakenteet, teemat, kehitysprosessi luodaan keskinäisessä vuorovaikutuksessa. On mahdollista, että ryhmä ”säilyköityy”, kangistuu rakenteisiinsa, kun kukaan ei uskalla asettaa niitä kyseenalaiseksi. Tämä lienee työelämässä tuttua, sillä monet tiimit toimivat kaavamaisesti eräänlaisina ”pakkotiimeinä”.(Niemistö 176)

Roolit eivät ole sidottu ihmisen persoonallisuuteen. Morenon mukaan roolit ovat vain kanavia, joiden kautta persoonamme tulee kussakin tilanteessa esille. Roolit eivät siis ole millään lailla pysyviä persoonallisuuden ominaisuuksia, ainoastaan tapoja ilmaista

³³ Csikszentmihalyi, Mihalyi 2005. Flow - elämän virta. Helsinki: Rasalas Kustannus. s. 19

itseä. Ihmisellä on parhaimmillaan elämässään lukuisia eri rooleja. Jos työpaikalla saa aina tulla näkyväksi ainoastaan yhden roolin kautta, voi työn tekeminen tuntua raskaalta. Kukaan meistä kun ei ole vain yhdenlainen. Mielestäni me tarvitsemme elämäämme erilaisia foorumeita, jossa saamme toteuttaa persoonallisuutemme koko kirjoa ja sitä kautta tuntea itsemme kokonaisiksi.

5.6 Konkretisointi

Seuraavalle portaalle Ketonen on sijoittanut *konkretisoinnin*. Työhyvinvoinnin kannalta konkretia-askelmalle sijoittuu kaikki työn järjestelyyn liittyvät seikat. Mitä tehdään, missä tehdään, milloin tehdään ja kuka tekee. Konkretiaan kuuluu kaikki työpaikan käytännön asiat muun muassa työnjako ja aikataulutus. Konkretiakysymyksissä vastuu on mielestäni ensisijaisesti työnjohtajalla. Hän määrittelee työn raamit.

”Esimiehellä on erittäin suuri merkitys, hänhän on tavallaan koko proggiksen ohjaaja. Hyvä ohjaaja tekee valintoja, ilmaisee ne selkeästi ja seisoo sanojensa takana, ottaa vastuun tekemisistään vaikka ei aina kaikkia miellyttäisikään. Johtaminen lähtee yksilöistä, eli ohjaajan on kohdattava erilaiset ihmiset, huomioitava jokainen, edes vähän. Esimiehen on uskallettava olla esimies, ei kaveri.” (v3)

Esimieheissä haastateltavat arvostivat kuuntelutaitoa ja ennen kaikkea halua kuunnella. Esimiehen rooli työhyvinvoinnin kannalta oli monen mielestä ratkaiseva. Korostettiin neuvottelutaitoa, dialogisuutta ja avoimuutta.

”Työnantaja luo raamit, jos raamit on ahtaat ja paineiset; työtahti ja mielekkyys kärsivät. Esim. suunnittelusta ei makseta, ryhmien alkaminen voi olla kiikunkaakun eli epävarmuus vaivaa. Työn vaatimia erityispiirteitä ei välttämättä ymmärretä, jolloin työntekijä taistelee tuulimyllyjä vastaan.”(v4)

Esimiehen autoritäärisyyttä osa haastateltavista piti hyvänä asiana. Joillekin taas käskyjen vastaanottaminen ei ole luontaista, he haluavat itse päättää heitä koskevista asioista. Itse lukeudun jälkimmäiseen ryhmään. Varsinkin siinä vaiheessa kun kaikki ei mene niin kuin pitäisi, tulen hulluksi jos en saa tehdä asioille mitään vaan joudun tumput suorana odottamaan muiden päätöksiä. Vapauden määrän tarve on

varmaankin pitkälti persoonakohtaista, mutta mielestäni se on yhtä lailla konkretiaan liittyvä asia. Vapaus on järjestelykysymys.

Kaikille vastaajille ei ollut täysin selvää kuka on heidän työnantajansa. Yhtä lailla, kun on tärkeää osata määritellä oma työnkuva, olisi mielestäni hyvä osata nimetä myös oma työnantajansa. Motivaation ja työn mielekkyyden kannalta, jota haastateltavat korostivat merkittävänä työhyvinvoinnin luojana, olisi työntekijän hyvä tietää kuka tekee häntä koskevat päätökset. Jos päätökset toimintatavoista tulee jostain kasvottomasta tuutista niin eikö tämä ole omiaan luomaan epävarmuutta ja näin ollen estää työntekijöiden sitoutumista työhönsä. Lisäksi jos työnantaja on kasvoton ei ole varmuutta siitä, ymmärtääkö tämä kunkin työn realiteetteja ja lainalaisuuksia tarpeeksi tehdäkseen järkeviä päätöksiä. Tämä kaikki vähentää työntekijän lojaalisuutta ja motivaatiota roimasti.

Osalla haastateltavista taas ei ollut lainkaan perinteistä esimiestä vaan he itse toimivat työn konkreettisten rajojen luojana ja vartijana. Silloin itsetuntemuksen merkitys erityisesti korostuu. Oman itsensä herrana toimiva TIO on vuosien varrella huomannut millaisissa olosuhteissa hän saa itsestään eniten irti. Työtilaisuudet hän valitsee näiden olosuhteiden mukaan tai ennen työn aloittamista hän neuvottelee ja järjestelee olosuhteet itselleen otollisiksi.

Ajanhallinta nousi lukuisia ja lukuisia kertoja esiin haastateltavien vastauksista. Teatteri-ilmaisun ohjaajan päivään mahtuu monia erilaisia työtehtäviä. Hän saattaa jopa työskennellä useassa eri työpaikassa yhden päivän aikana. Tällaisissa tilanteissa ajanhallinnan tärkeys korostuu entisestään. Haastateltavat kokivat ajanhallinnan olevan sekä työnantajan, että työntekijän vastuulla.

”Kun työtä on käytettävissä olevaan aikaan nähden liikaa, työnlaatu ja itse työntekijä kärsii. Vaikka tämä kuulostaa ilmiselvältä kliseeltä, liiallinen kiire on teatteriväen (ja varmasti myös muiden alojen) suurimpia haasteita. Teatterikuraattoreiden ja teatteri-ilmaisun ohjaajien työnkuvat ovat todella moninaiset, missä he ikinä työskentelevätkin. Mitä erilaisimpia työtehtäviä saattaa olla yhdenkin päivän aikana lukuisia. Juuri tästä syystä ajanhallinnalliset asiat korostuvat.”(v2)

"Taloudelliset paineet ja yletön kiire tappavat kyllä nautinnollisuuden luovasta työstä."(v4)

Selkeyden ja rajojen kaipuu tuli esiin haastateltavien vastauksista. He toivoivat, että sanottaisiin suoraan, mitä omaan työhön kuuluu, ja jos on ylitöitä, niistä sovittaisiin etukäteen ja niistä maksetaan korvaus. Ylityöt on mielestäni mielenkiintoinen käsite. Jotta voidaan teettää ylitöitä täytyy olla jotenkin määritelty seuraavat asiat: työaika ja työnkuva. Ylityöt menevät yli, yli normaalin työajan. Jos työaikaa ei ole selkeästi rajattu ei ole olemassa ylitöitäkään, koska työhön liittyy oletus, että kaikki tehdään mitä käsketään. Jos tietää oman työnkuvansa ja työaikansa voi sanoa ei, koska on varmuus siitä, että tämä ei kuulu minun hommiini, piste.

"Työnantajien täytyy antaa työtehtäviin nähden tarpeeksi aikaa niistä suoriutumiseen, ja työntekijän täytyy taas pitää huolta siitä, että työnantajalla on oikea kuva työtehtävien vaativuudesta ja siitä, kuinka kauan niihin kannattaa varata suunnittelu- ja toteuttamisaikaa. Työntekijän täytyy myös uskaltaa asettaa rajoja hänellä teetetettävälle työlle. Täytyy uskaltaa sanoa rakentavasti ei. Teatteri-ilmaisun ohjaaja on tuore ammattikunta. Lähestulkoon aina hän on itse työnsä paras asiantuntija. Siksi on tärkeää, että hän antaa työnantajalle tarpeeksi tietoa työtehtävien luonteesta, jotta työnantaja voi tehdä oikeudenmukaisia ja työnlaadun ja tavoitteen mukaisia työnjohdollisia päätöksiä."(v2)

Tämä on mielestäni tärkeä huomio. TIO on oman työnsä paras asiantuntija ja on siksi paras henkilö kertomaan mitä tarvitsee tehdäkseni työnsä hyvin. Aina informoinnille ei tosin tule sopivaa tilaisuutta, työ aloitetaan esimerkiksi ilman kunnollista selvitystä siitä, mikä kuuluu kunkin työntekijän vastuualueeseen ja mitä työntekijöiltä odotetaan. On tärkeää, että työn alkaessa selvitetään tarkasti mitä oikeuksia ja velvollisuuksia työhön kuuluu.

"Oma työnkuvani on epäselvä. Häneltä (esimieheltä) on vaikea saada selkeitä vastauksia ihan peruskysymyksiin (kuten "Teenkö minä tämän työn? Kuka tämän tekee? Onko tämä minun vastuullani?"). Hän ei oikeastaan sano mihinkään mitään. Kuvaavaa on, että ehdin olla puoli vuotta töissä ennen kuin hän selvitti minulle sanallisesti, mitä tehtäviini kuuluu. Joskus vastaus on ollut "tee niin kuin tykkäät".(v3)

On ikävää kuulla jälkikäteen moitteita siitä, että en ole hoitanut hommiani jos en ole tiennyt, että kyseinen työ on ollut minun vastuullani. Itselleni on tärkeää, että alussa käydään perusteellinen keskustelu tavoitteista, työajasta ja muista työtä määrittävistä seikoista. Tällaisia kokoontumisia ei ikinä saisi toteuttaa kiireessä tai painostavassa ilmapiirissä. Jos esimies on kiireinen ja vihamielinen eikä kysy mihinkään suostumusta on vaikeampi sanoa oma näkemyksensä tai osata kysyä oikeita kysymyksiä. Paras vaihtoehto on tietenkin se, että esimies itse ymmärtää kysyä, että onko kaikki selvää, tiedätkö mitä tehdään, oletko jostain eri mieltä ja niin edelleen.

Konkretiaan kuuluu mielestäni myös työn tavoitteiden sanallistaminen. Luovaa työtä tehdessä tulokset eivät ole aina niin näkyviä. Tavoitteiden sanallistaminen auttaa määrittelemään myös sen, milloin työ on valmis. Luvussa 2 käsittelin teatteri-ilmaisun ohjaajan työnkuvaa ja puhuin siitä kuinka on tärkeää ensin määritellä tavoitteet ja sitten valita sopiva menetelmä. Itselläni on kuitenkin käynyt myös niin, että menetelmä on tilaajan toimesta jo määritelty valmiiksi ennen kuin on pohdittu toiminnan tavoitteita. TIO:n yksi tärkeä tehtävä on mielestäni tehdä tilaaja tietoiseksi tavoitteista, joita hän on työlle alitajuisesti asettanut. TIO voi auttaa tilaajaa sanallistamaan nämä toiveet ja tavoitteet, jolloin varmistetaan se, että TIO alkaa toimittamaan sitä tilausta, jonka takia hänet on palkattu. Harmillisen usein vasta kun työ on tehty, selviää, että tilaajalla onkin ollut vaikka mitä määreitä ja odotuksia työn lopputuloksen suhteen. Hän ei vain ole osannut sanallistaa niitä ja sitten lopputulos ei miellytäkään tilaajaa.

Koen, että työnkuvan sanallistaminen ja selvittäminen on työhyvinvoinnin kannalta tärkeää. Se, miten työnkuva on teatteri-ilmaisun ohjaajalle itselleen hahmottunut ja, miten työantaja sen näkee, määrittelee ne odotukset, joita työantajalla ja TIO:lla itsellään on työtä kohtaan. Työnkuvan tarkka kuvailu selventää myös työn rajoja. Työssä, jossa rajat usein häilyvät on työntekijän itsensä hyvä olla tietoinen siitä, missä oman työn rajat kulkevat. Usein kentällä kun ollaan tilanteessa, jossa työnkuvan toteutumista ja sen raameissa pysymistä vahtii ainoastaan työntekijä itse.

"Jälleen kerran palaan aikaan. Luova työ vaatii aikaa. Totta kai tarvitaan myös aikatauluja ja -rajoja, mutta utelias lorviminen on luovan työn perusta."(v2)

Moni haastateltava korosti myös kykyä tunnistaa omat rajansa. Mielestäni tämä liittyy yhtä lailla konkretiaan kuin ihmisarvoonkin. Ymmärrys esimerkiksi siitä kuinka monta tuntia kykenee päivässä työskentelemään tai ymmärrys siitä missä työtä on helpoin tehdä. Konkretia vaatii neuvottelua. Siksi alemmat portaat ovat tuki tarpeellisia tämän portaan toteutumisen kannalta. Ihminen joka ei koe tulevansa arvostetuksi omassa työyhteisössään on puolustuskannalla. Tämä puolustuskanta voi ilmetä eri tavoin. Osa alkaa kriisitilanteessa dominoimaan, osa passivoituu, ja osa sulkeutuu kuoreensa.

Työtilan viihtyvyyden osa vastaajista mainitsi myös työhyvinvointiin vaikuttavana konkreettisena seikkana. Hyvä työtila on haastateltavien mukaan inspiroiva ja luokseen kutsuva. Itse olen kokenut myös työtilan merkittäväksi luovuuteni ja hyvinvointini kannalta. Työskentelen parhaiten tiloissa, joissa on valoa ja joissa tuntuu, että ilma kiertää. Kotona on huomattavasti vaikeampi työskennellä kuin erillisessä tilassa, joka on varattu vain työntekoa varten. Yksi vastaajista, joka toimii freelancerina, koki tärkeäksi juuri sen ettei töitä tehdä kotona. Kotona työskentelyn hän koki tukkoisena. Toinen haastateltava taas vertaili kahden eri työpaikkansa erilaisia työtiloja näin:

”Yhteisön tila on hankala, osalle ei ole osoitettu ”omaa tilaa” eli konkreettisesti omaa työpöytää tms., vaan he varmaan kokevat olevansa tavallaan ylimääräisiä vaikka ovatkin samalla tavalla töissä. Tila on sekava ja monesti tilannekin on sekava, joku puhuu puhelimeen, joku yrittää keskustella opiskelijan kanssa, mutta toiset keskeyttävät..... Toiseen menen mielelläni, jo ihan pelkästään tila kutsuu, sillä työnantaja on esim. hankkinut opettajien huoneeseen kirkasvalolampun! Ja tila on muutenkin valoisa, sitä siivotaan välillä yhdessä ja heitetään vanhat turhat tavarat pois. Tilassa on selkeät säännöt, esim. mikä tila on rauhoitettu hiljaiseen työhön, missä saa keskustella.” (v3)

5.7 Tekniikat

Viimeinen askelma ennen taiteen ja Narniaan pääsyä on *tekniikat*. Tekniikat askelmalle kuuluu mielestäni ammatillinen osaaminen ja työn tekniset edellytykset, esimerkiksi harjoitteet, joista TIO koostaa opetuskertansa. Tekniikat-askelmalle liittäisin myös työvälineet. Hyvin tyypillistä on, että työpaikoilla keskitytään koulutus- ja kehittämispäivillä ainoastaan työtekniikoiden ja konkreettisten taitojen kehittämisen.

Tämäkin on tosin tärkeää, mutta on hyvä ensin miettiä missä kunnossa perusta on eli toteutuuko ihmisarvo ja kohtaaminen.

Haastateltavien vastauksista saa kuvan, että yhtä lailla kuin toteutuneet askelmat kasvattavat pyramidia, niin myös toteutumattomat askelmat purkavat sitä. Kohtaamattomuuden tunteet esimerkiksi alkavat jäytää ihmisarvoa ja niin edelleen. Suurin osa haastateltavien vastauksista liittyi kolmeen alimpaan portaaseen. Ne tuntuvat olevan hyvinvoinnin perusta. Asioiden toimimattomuus konkreettisella tasolla sekä roolien epäselvyys työpaikalla saa aikaan myös kolmen ensimmäisen portaan notkahduksia. Huono organisointi tuntui aiheuttavan kireyttä työyhteisössä ja jos se jatkuu tarpeeksi pitkään alkaa se hiertää myös sosiaalisia suhteita.

6 YHTEENVETO

Työhyvinvoinnista opin tämän työn aikana monenlaista. Opin, että on ennen kaikkea tärkeää tuntea itsensä. On hyvä tunnistaa oman luonteen laatunsa ja tavan tehdä asioita. Silloin on mahdollista järjestää työ-olosuhteet sellaisiksi, että ne tukevat spontaanisuutta ja luovuutta. Kun tuntee itsensä, ei tule otettua liikaa töitä vastaan ja tulee kieltäytyttyä töistä, jotka osoittautuisivat mahdottomaksi toteuttaa tai joita en voisi tehdä tinkimättä hyvinvoinnistani.

Yksi suuri syy miksi olen lähtenyt teatterialalle on se, ettei minun tarvitsisi rahan takia myydä jotain, mitä ihmiset eivät mielestäni tarvitse, ja ettei minun tarvitse herätellä ihmisissä tarpeita, joita heillä ei ennestään ole. Toivon, että voisin omalla työlläni houkutella ihmisiä pois materialismista ja siitä lammasmaisesta joukkopsykoosista, joka tällä hetkellä yhteiskunnassamme valitsee. Haluan herättää ihmiset työn ja alkoholin palvontaunesta ja saada heidät rakastamaan ja arvostamaan itseään. Ihanne olisi, että jokaisella olisi uskallusta määritellä itse oman itsensä, niin ettei sitä tekisi työpaikka, yhteiskunnalliset normit tai naistenlehdet. Näistä arvoista lähtevä työskentely on yksi oman työhyvinvointini perusta.

Työhyvinvointiin liittyvät seikat ovat loppujen lopuksi hyvin persoonakohtaisia. Kukin tavallaan. Onhan kyse työstä, jonka tarkoituksena on luoda uutta ja saada ihmiset

kokemaan uuttaa. Onko silloin väliä miten toimitaan, kunhan se tukee tavoitteita ja ei aiheuta tekijöille tai kokijoille huonoa oloa tai stressiä. Työnohjauksella näyttäisi olevan suurin vaikutus itsetuntemukseen. Koulutuksemme tukee mielestäni hyvin itsetutkiskelua. Itse-reflektio aloitetaan jo varhain ja sitä korostetaan läpi koko koulutuksen.

Itsetuntemus ei tosin yksin riitä. Kokemuksen tuoman tiedon omista työtavoista pitää muuttua käytännön rajoiksi ja eräänlaisiksi normeiksi. Mitä merkitystä on itsetuntemuksella, josta kukaan ei ole halukas kuulemaan. Ystävä ehkä, mutta lohtu jää pieneksi jos työskentelyyn suoraan vaikuttava henkilö ei ota työntekijän toiveita ja kokemuksen tuomaa tietoa huomioon. Tässä kohtaa käännän katseeni esimiehiin ja tilaajiin. Kuunnelkaa teatteri-ilmaisun ohjaajaa, hän on oman työnsä paras asiantuntija.

Teatteri-ilmaisun ohjaajien työhyvinvointi ja sen turvaaminen on mielestäni haastavaa, koska ammattikunta on vielä niin nuori. TIO työskentelee usein tehtävissä joiden reunaehdot ei ole tarkkaan sanallistettu. Se, kuka työtä hallinnoi voi olla epäselvää sekä se mitkä työtehtävät ovat kenenkin vastuulla. Teatteri-ilmaisun ohjaaja hakee vielä paikkaansa suomalaisella teatterikentällä.

Toivon, että osaan itse tulevaisuudessa, työelämässä avata suuni oikeissa kohdissa, ja vaatia tilaa. Ei:n sanominen on ehkä se suurin haaste. Keith Johnstonen improvisaatiometodi, jossa hyväksyntä on kaiken perusta, ei toimi työehtoneuvotteluissa. Oikeassa paikassa kieltäytyminen tai rajan vetäminen voi olla suuri palvelus koko työryhmälle ja koko ammattikunnalle.

Kaikki ne kokemukset, joissa olen uupumuksen kautta saanut tuntea nahoissani rajojeni menetyksen, ovat vahvistaneet tietoisuuttani rajojen tärkeydestä. Nämä kokemukset ovat auttaneet minua tunnistamaan omalle työskentelylleni tärkeät peruspilarit. Tämä itsetuntemuksen matka jatkuu työelämässä. Hyvä työkyky ei ole pelkästään yksilön ominaisuus, mutta uskon silti vahvasti, että voin itse vaikuttaa asiaan. Oman työhyvinvoinnin turvaaminen on jatkuva alati muutoksessa oleva prosessi, joka vaatii itsetutkiskelua, avoimuutta ja uskallusta.

Mielestäni on korkea aika hyväksyä se tosiasia, että ihminen on fyysis-psykkis-sosiaalinen eläin. Yhtäkään näistä osa-alueista ei noin vain voi sivuuttaa ja poistaa systeemistä. Yhteiskunnassa, jossa työ on ihmisarvon mitta ei ole yhden tekevää miltä työn tekeminen meistä tuntuu ja millaisia tunteita se meissä herättää, ja millaisena me työn kautta itsemme näemme, koemme olevamme arvokkaita. Jos työ saa meidät vihaamaan itseämme ja rakastamaan itseämme vähemmän, onko se sen arvoista. Työssähyvinvointi on kansantaloudellisesti ja kansanterveydellisesti järkevää, se on ekonomista, se on käytännöllistä ja ennen kaikkea se on inhimillistä.

LÄHTEET:

Painetut julkaisut:

Airaksinen, Raija, Korhonen, Pekka, (toim.) 2005. Hyvä hankaus – teatterilähtöiset menetelmät oppimisen ja osallisuuden mahdollisuuksina. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy

Csikszentmihalyi, Mihalyi 2005. Flow - elämän virta. Helsinki: Rasalas Kustannus.

Hakanen, Jari, Ahola, Kirsi, Härmä, Mikko, Kukkonen, Ritva ja Sallinen, Mikael 1999.

Voiman lähteet - työn voimavarojen ABC. Helsinki: Työterveyslaitos.

Niemistö, Raimo 1999. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Tampere: Tammer-paino.

Verkkodokumentit:

Ketonen, Päivi, 2008. Kokemuksia psykodraaman ja tarinateatterin pedagogisesta soveltamisesta, Kohti sosiodynaamista oppimista, Pro-Gradu-tutkielma. Helsingin Yliopisto. <http://www.kasvunpaikka.fi/index.php?mid=60>

Työterveyslaitoksen internetsivut

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tyokyky/>

Haastattelut:

Niskala, Meiju 2009. Teatteri-ilmaisun ohjaaja. Haastattelu: 6.3.2009

Anonymivastaaja 2009. Teatteri-ilmaisun ohjaaja. Haastattelu: 18.2.2009

Taskinen, Niko 2009. Teatteri-ilmaisun ohjaaja. Haastattelu: 26.2.2009

Lehmusoksa, Ulla 2009. Teatteri-ilmaisun ohjaaja. Haastattelu: 16.2.2009

Hosiasluoma, Niina 2009. Teatteri-ilmaisun ohjaaja. Haastattelu: 9.3.2009

Muut:

Ketonen, Päivi. Oppitunti, Metropolia AMK, 23.1.2009

Piekkari, Jouni. Luento, Metropolia AMK, 26.9.2008

Sirèn, Kati. Oppitunti, Metropolia AMK, 13.5.2007

LIITE 1

Haastattelu:

1. Kuvaile työnkuvaasi.
2. Mistä tunnistat, että voit hyvin työssäsi?
3. Entä mistä tunnistat jos voit huonosti työssäsi?
4. Mikä edistää työssä hyvinvointiasi?
5. Mikä estää työssä hyvinvointiasi?
6. Minkä roolin työhyvinvointisi kannalta näet seuraavilla tekijöillä:
 - § Työnantaja
 - § Esimies
 - § Työyhteisö / työtoverit
7. Millä tavoin voit itse mielestäsi edistää työhyvinvointiasi?
8. Mitä teet jos huomaat voivasi huonosti työssäsi?
9. Millaisia olosuhteita luova työ mielestäsi vaatii?